

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Zhodnocení přístupů ke společenské odpovědnosti veřejnoprávních korporací v podmínkách
Univerzity Palackého v Olomouci

Evaluation of Approaches to Social Responsibility of Public Law Corporations in Terms of
Palacký University Olomouc

Student: Bc. Aneta Smitková

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Iveta Vrabková, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Aneta Smitková**
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202T055 Veřejná ekonomika a správa
Téma: Zhodnocení přístupů ke společenské odpovědnosti veřejnoprávních korporací v podmínkách Univerzity Palackého v Olomouci
Evaluation of Approaches to Social Responsibility of Public Law Corporations in the Terms of Palacký University Olomouc

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Společenská odpovědnost veřejnoprávních korporací
 3. Formy a hodnocení společenské odpovědnosti
 4. Zhodnocení přístupů ke společenské odpovědnosti Univerzity Palackého v Olomouci
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

FERLIE, E., L. E. LYNN and C. POLLITT, eds. *The Oxford handbook of public management*. New York: Oxford University Press, 2005. ISBN 0-19-925977-1.
PAVLÍK, Marek a Marek BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5.
VRABKOVÁ, Iveta. *Perspektivy řízení kvality ve veřejné správě*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. 145 s. ISBN 978-80-248-2339-5.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Iveta Vrabková, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 27.04.2018



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně příloh vypracovala samostatně s využitím pramenů a literatury uvedené v seznamu.

V Ostravě dne 27.4.2018


.....

Bc. Aneta Smitková

Tímto bych ráda poděkovala doc. Ing. Ivetě Vrabkové, Ph.D. za vedení, ochotu a odborné připomínky při zpracování této diplomové práce a také Univerzitě Palackého v Olomouci za poskytnutí informací a vstřícného jednání. V neposlední řadě bych ráda poděkovala své rodině a příteli za velkou trpělivost, pochopení a podporu během studia.

OBSAH

1	ÚVOD	5
2	SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST VEŘEJNOPRÁVNÍCH KORPORACÍ.....	7
2.1	Typy odpovědností	10
2.2	Funkce a dysfunkce odpovědnosti.....	13
2.3	Vertikální a horizontální odpovědnost	14
2.4	Společenská odpovědnost organizace	17
3	FORMY A HODNOCENÍ SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI	22
3.1	Metody hodnocení společenské odpovědnosti organizace	22
3.2	Hodnocení společenské odpovědnosti organizace	25
3.3	Ocenění organizací za společenskou odpovědnost.....	27
3.3.1	Národní cena za CSR a udržitelný rozvoj	28
3.3.2	Cena hejtmana za společenskou odpovědnost	29
4	ZHODNOCENÍ PŘÍSTUPŮ KE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI	32
4.1	Zhodnocení předpokladů společenské odpovědnosti dle Národní ceny za CSR.....	32
4.1.1	Sociální oblast společenské odpovědnosti	33
4.1.2	Ekonomická oblast společenské odpovědnosti	34
4.1.3	Environmentální oblast společenské odpovědnosti.....	36
4.2	Analýza dotazníkového šetření zaměstnanců Rektorátu Univerzity Palackého v Olomouci.....	36
4.2.1	Vnímání společenské odpovědnosti	37
4.2.2	Motivy ke společenské odpovědnosti	41
4.2.3	Bariéry bránící společensky odpovědnému chování	43
4.2.4	Strategie, vize, hodnoty organizace, etický kodex	44
4.2.5	Informování o společenské odpovědnosti	46
4.2.6	Propagace společensky odpovědného chování	47
4.2.7	Ocenění společensky odpovědných organizací.....	48

4.3 SWOT analýza Univerzity Palackého v Olomouci v realizaci společenské odpovědnosti	50
5 ZÁVĚR.....	53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55
SEZNAM ZKRATEK.....	57
SEZNAM GRAFŮ	58
SEZNAM TABULEK.....	61
SEZNAM PŘÍLOH	62

1 ÚVOD

Společenská odpovědnost je diskutované téma nejen v podmínkách soukromého sektoru, ale též veřejného sektoru, kde nabývá specifický ráz, a to s ohledem na poslání a úkoly jednotlivých interních a externích aktérů zainteresovaných v oblastech veřejné správy a veřejných služeb. V dnešní době je problematika společenské odpovědnosti diskutabilním tématem a pro stále více organizací se stává pomyslným „módním“ trendem. Koncept společenské odpovědnosti by proto měl být chápán a organizací realizován v širším kontextu, nejen jako jednorázová aktivita. Jedině tak koncept může přinést společenský, environmentální a ekonomický přínos pro organizaci i společnost.

Ústředním tématem společenské odpovědnosti organizací je samotná odpovědnost. Pojem odpovědnost v sobě zahrnuje široký právní, etický a morální pojem. Ve veřejném sektoru se jedná především o odpovědnost veřejných představitelů vůči veřejným zájmům, prostředkům, občanům.

Předmětem diplomové práce je problematika společenské odpovědnosti veřejnoprávních korporací, která je řešena v podmínkách Univerzity Palackého v Olomouci.

Cílem diplomové práce je zhodnocení přístupů ke společenské odpovědnosti v podmínkách Univerzity Palackého v Olomouci se zaměřením na konkrétní postupy této veřejné vysoké školy a na hodnocení těchto postupů ze strany zaměstnanců Rektorátu Univerzity Palackého v Olomouci.

K dosažení stanoveného cíle diplomové práce byla na jeho podporu formulována níže uvedená hypotéza:

H1: Zaměstnanci Rektorátu Univerzity Palackého se většinou přiklání k názoru, že Univerzita Palackého v Olomouci uplatňuje principy společensky odpovědného chování v praxi.

Metodologický postup diplomové práce zahrnuje deskriptivní analýzu, která je aplikována v oblasti obecných předpokladů, jak teoretického tak praktického rázu týkající se společenské odpovědnosti veřejnoprávních korporací. Dále je uplatněno dotazníkové šetření, jehož respondenty byli zaměstnanci a vedení Univerzity Palackého v Olomouci. Data získaná z dotazníkového šetření jsou statisticky analyzována prostřednictvím metod.

V diplomové práci byly využity metody popisu, syntézy a komparativní analýzy.

Diplomová práce je strukturovaná do pěti kapitol, z nichž první tvoří tento Úvod a poslední Závěr. V závěru jsou zhodnoceny poznatky a výsledky ve vztahu k cíli a hypotéze diplomové práce.

Druhá kapitola je věnována společenské odpovědnosti veřejnoprávních korporací. Kapitola je zaměřena na pojetí samotné odpovědnosti na její typy, funkce/dysfunkce a horizontální/ vertikální podobu. V samém konci této kapitoly je představen koncept společenské odpovědnosti organizace, dále je uveden vývoj, základní znaky a oblasti zájmu konceptu.

Třetí kapitola diplomové práce věnována formám a hodnocení společenské odpovědnosti. Kapitola je zaměřena na jednotlivé iniciativy, které společenskou odpovědnost hodnotí, měří a následně vyhodnocují. Následně jsou v kapitole popsány ceny (ocenění), které mohou organizace získat při zapojení se do soutěže na poli společenské odpovědnosti.

Čtvrtá kapitole je věnována zhodnocení přístupů ke společenské odpovědnosti v podmínkách veřejné vysoké školy Univerzity Palackého v Olomouci. První část kapitoly vychází ze simulace vyplnění mapy předpokladů Národní ceny za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj. Druhá část kapitoly je zaměřena na analýzu dotazníkového šetření mezi zaměstnanci Rektorátu Univerzity Palackého v Olomouci a z toho vyplývající SWOT analýzu.

Diplomová práce obsahuje dvě přílohy, na které je v textu odkazováno.

Diplomová práce vychází z odborné literatury, oficiálních webových stránek institucí veřejného sektoru, interních dokumentů a konzultací s kancléřem, prorektorkou pro strategii a kvalitu, prorektorem pro studium a vedoucí Oddělení pro studium Univerzity Palackého v Olomouci.

2 SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST VEŘEJNOPRÁVNÍCH KORPORACÍ

Veřejná odpovědnost je charakteristickým znakem moderního demokratického řízení. Demokratické řízení je založeno na principu rovného přístupu všech občanů ať již přímo či nepřímo skrz volené zástupce, před zákonem, k právům nebo k právnímu státu. Pokud nejsou splněny tyto podmínky, demokracie zůstává pouze „papírovým“ řízením, jestliže volení zástupci občanů nejsou veřejně odpovědní za svá jednání, rozhodnutí, politiku či výdaje. Veřejná odpovědnost, jako instituce, je pouze doplňkem veřejné správy. Jako koncept je však veřejná odpovědnost nepřehledná (nesystematická). V dnešní společnosti je pojem „veřejná odpovědnost“ stejně často skloňován jako vzdělávání, solidarita či rovnoprávnost. Jedná se o jeden z evokativních politických pojmů, pomocí kterého se často snaží veřejně volení zástupci vyvolat obraz důvěryhodnosti, spravedlnosti či získat podporu pro přijetí jimi preferovaného argumentu. (Ferlie et al., 2005)

Historicky je koncept odpovědnosti spjat s účetnictvím, ze kterého vychází. Dle Ferlie et al. (2005) lze kořeny současného konceptu vysledovat již za vlády anglického panovníka Viléma Dobyvatele I., který nařídil sepsat pozemkovou knihu, která obsahovala soupis obyvatel, půdy a nemovitostí, které byly vlastněny obyvateli, aby byl zajištěn správný výběr daní. Sčítání nebylo uskutečňováno pouze pro účely zdanění, ale položilo základ pro královskou (veřejnou) správu. V dnešní době se odpovědnost přesunula na rámec účetnictví a stala se symbolem řádné správy ve veřejném i soukromém sektoru.

V moderním politickém pojetí odpovědného řízení se „odpovědnost“ vymanila z vazby na účetnictví a finanční správu a stala se pomyslným symbolem (vzorem) spravedlivého řízení. Koncepte odpovědnosti se stala rétorickým nástrojem, který slouží jako synonymum pro mnoho politických hesel stejně jako transparentnost, účinnost, celistvost nebo demokracie. Termín „odpovědnost“ má přinášet obraz řádné správy veřejných věcí a veřejné podpory.

Následně je dle Ferlie et al. (2005) nutné se v této koncepci přesunout z rétorického nástroje na popisnější sociologickou analýzu a na společenské hledisko odpovědnosti. Stevenson (2013) uvádí, proč je těžké být „odpovědný“ ve veřejném sektoru, Brichta (2003) se zaměřuje na hledisko odpovědnosti vlády.

Společenské hledisko odpovědnosti definuje Ferlie et al. (2005, s. 184) jako „*Společenský vztah, ve kterém se účastník cítí povinen vysvětlit a ospravedlnit své chování ostatním účastníkům.*“ Tento relativně jednoduše definovaný vztah obsahuje řadu proměnných.

Účastníkem může být jedinec, nebo odbory. Ostatními účastníky může být fórum odpovědných tzv. odpovědní, což může být konkrétní osoba nebo také obecná skupina jako jsou například veřejní manažeři nebo široká veřejnost. Vztah mezi aktérem a ostatními účastníky je založen na třech pilířích.

První pilíř, účastník musí povinně informovat fórum o svém jednání, poskytovat informace o vykonaných úkolech, o postupech či výsledcích a v případě neúspěchu má povinnost poskytnout důvod neúspěchu. Veřejní manažeři mají formální povinnost předkládat informace nadřízeným, auditorům nebo jinému dozorčímu orgánu.

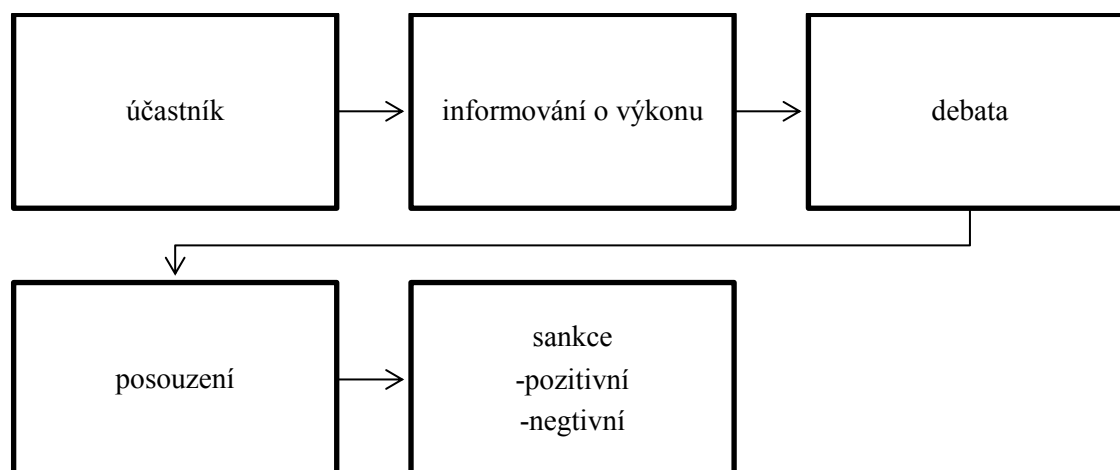
Druhý pilíř, po předložení informací dojde k debatě mezi účastníkem a fórem, kde může dojít i ke zpochybnění předložených informací. Tudiž je zde blízký význam mezi „zodpovědností“ a „odpovědností“.

Třetí pilíř, fórum schvaluje roční výroční zprávy, politiku úřadu a jiné. V případě porušení stanovených pravidel mohou být uvaleny na účastníka sankce například ve formě pokut, disciplinárních a kárných řízení. Často jsou tresty pouze neformální (napomenutí). Formální tresty by mohly vést k negativní publicitě a poškodit tak veřejný obraz instituce.

Aby se odpovědnost definovala jako společenský vztah, musí se účastník cítit být odpovědný za své chování a jednání vůči společnosti. Ferlie et al.,(2005, s. 185) definuje pět prvků odpovědnosti ke společnosti:

1. Veřejná přístupnost a dostupnost.
2. Vysvětlení a ospravedlnění chování.
3. Vysvětlení by mělo být zaměřeno pro konkrétní skupinu.
4. Účastník musí mít smysl pro povinnost.
5. Musí existovat možnost debaty mezi účastníkem a fórem, nikoliv monolog bez zapojení, včetně možnosti uvalení (neformálních) sankcí.

Obr. 2.1 Schéma společenské odpovědnosti



Zdroj: FERLIE, Ewan, Laurence E. LYNN a Christopher POLLITT, ed. *The Oxford handbook of public management*. (2005), vlastní úprava.

Dle sociologického hlediska odpovědnosti mají veřejní manažeři mnoho odpovědností. Při klasifikaci typů odpovědnosti lze rozlišit dvě otázky a to: Za co jsou odpovědní? Komu jsou odpovědní? První otázka se spíše týká podstaty odpovědnosti a vede k odlišnostem, jako je například odpovědnost za řízení, za finanční, programovou či procesní činnost. Druhá otázka se zaměřuje více na klasifikaci veřejné odpovědnosti, tedy **komu** se musí veřejní činitelé zodpovídat. V každodenním životě moderních veřejných činitelů, kteří pracují v demokratickém systému, existuje nejméně pět různých typů fór, s nimiž se musejí vypořádat, a tedy i nejméně pět potenciálních vztahů odpovědnosti. Veřejní manažeři se proto potýkají s problémem „mnoha očí“ - komu jsou odpovědní a podle jakých kritérií budou posuzováni. (Ferlie et al., 2005)

Hledisko odpovědnosti ve veřejném sektoru, žít v demokracii znamená v jistém smyslu být odpovědný za poskytované veřejné služby. Jestliže se situace ve veřejném sektoru nevyvíjí příliš dobře, dojde-li například k selhání nebo krizi, mohou být politici dotazováni a vyzýváni k ospravedlnění svých činů a vyjádřit tak odpovědnost vůči svým voličům, médiím apod. V případě neospravedlnění se před voliči mohou být nuceni odstoupit ze své funkce. (Stevenson, 2013)

Hledisko odpovědnosti vlády, od průmyslové revoluce až do posledních let jsou sociální cíle odpovědností vlád. Sociální hnutí, činnost nevládních organizací a nátlakové skupiny během 70. a 80. let vedly k mobilizaci veřejného mínění, vyžadujícího od organizací, aby prokázaly společensky odpovědný postoj. Od počátku dvacátého století vytvořily evropské členské státy právní předpisy na kontrolu vztahů mezi zaměstnanci a organizací, zdraví

a bezpečnosti při práci, otázky environmentálního zájmu, diskriminaci a rovné příležitosti na pracovišti. V celé Evropě byly státní podniky vytvořeny k plnění obchodních a sociálních cílů, zatímco společnosti ze soukromého sektoru měly možnost výhradně sledovat své obchodní cíle. Legislativa, regulace a zdanění byly příznivými nástroji vlády, které sloužili k podpoře a ochraně sociálních cílů. V oblasti životního prostředí byla v Evropské unii od sedmdesátých let upřednostňována technika "velení a řízení", zatímco posun směrem ke "sdílené odpovědnosti" mezi vládou a průmyslem byl příznivým politickým přístupem od poloviny 90. let. (Bichta 2003, online)

V současné době je otázkou zájmu diskuze o společensky odpovědném chování, zda by vláda měla pomoci organizacím překročit zákonné povinnosti, zavázat se k sociálně odpovědnému chování, jak je definováno v současných podmínkách nebo zda by měla vláda vytvořit příležitosti a umožnit tak organizacím rozhodnout se zda chtějí realizovat sociální odpovědnost. Současné publikované studie naznačují, že vláda může hrát roli při podpoře a prosazování společenské odpovědnosti organizací. Světová banka identifikovala čtyři hlavní role veřejného sektoru ve vztahu k sociální odpovědnosti podniků, kterými jsou povinnost, partnerství, souhlas a usnadnění. (Bichta 2003, online)

2.1 Typy odpovědností

V odborné literatuře se rozlišuje několik typů odpovědnosti, jako je například odpovědnost organizační, politická, společenská, právní apod.

Organizační odpovědnost je prvním a nejdůležitějším vztahem odpovědnosti veřejných manažerů vůči nadřízeným. Formální odpovědnost je založena na pravidelných výročních poradách, ale častěji je odpovědnost založena na neformálních denních schůzkách, kde se nadřízený dotazuje na průběh činnosti podřízeného pracovníka. Vedoucí pracovníci v oblasti managementu či projektoví manažeři, pracující ve vysoce profesionálním prostředí a při plnění svých úkolů mají značné množství autonomie i přesto mohou silně pociťovat tlak organizační odpovědnosti. Tato organizační odpovědnost, není veřejnou odpovědností, neboť tuto hierarchickou strukturu mají téměř všechny organizace (veřejné i soukromé). Nicméně, organizační odpovědnost je struktura, která je nezbytná pro jiné vnější formy veřejné odpovědnosti.

Politická odpovědnost je zaměřena na vztah mezi veřejným manažerem a volenými zástupci nebo politickými stranami. V parlamentním systému Velké Británie nebo Nizozemska je politická odpovědnost vykonávána nepřímo přes ministra. V americkém prezidentském

systemu jsou nejvyšší veřejní činitelé často přímo odpovědní americkému Kongresu. Politická odpovědnost veřejných činitelů, kteří mají politické nebo právní zázemí, je často obtížně zvladatelná kvůli kontingenčnímu a nejednoznačnému charakteru politických stran. (Ferlie et al., 2005)

Právní odpovědnost je zpravidla založena na specifických odpovědnostech formálně nebo právně svěřeným orgánům. Právní odpovědnost je proto nejrozsáhlejším typem odpovědnosti, neboť právní kontrola je založena na podrobných právních normách stanovených občanskými, trestními nebo správními stanovami nebo precedentem. Pro evropské veřejné manažery jsou směrnice EU stále důležitějším zdrojem právní odpovědnosti. Ve většině západních zemí má právní odpovědnost stále větší význam pro veřejné činitele z důvodu rostoucí formalizace sociálních vztahů, kdy větší důvěra je vkládána do soudů než do parlamentu země.

Administrativní zodpovědnost, vedle soudů existují i další kontrolní orgány jako jsou auditoři, inspektoři a kontroloři, kteří vykonávají nezávislý, externí administrativní a finanční dohled nad veřejnými činiteli. Tyto orgány administrativní odpovědnosti zajišťují poctivost, legalitu veřejných výdajů ale i účinnost. Tyto administrativní orgány vykonávají pravidelnou finanční a administrativní kontrolu, často na základě zvláštních stanov a předepsaných norem. Tento typ odpovědnosti může být velmi důležitý pro veřejné manažery, kteří pracují ve veřejně prospěšné organizaci a dalších výkonných veřejných organizacích.

Profesní odpovědnost, dle profese jsou veřejní manažeři odpovědní vůči profesním sdružením a disciplinárním soudům. Profesní sdružení stanoví pravidla, které jsou závazné pro všechny členy. Dodržování pravidel je kontrolováno odbornými orgány. Tento typ profesní odpovědnosti je zejména relevantní pro veřejné manažery, kteří pracují v profesních organizacích, jako jsou nemocnice, školy, policejní stanice nebo hasiči.

Společensko-právní odpovědnost, většina veřejných organizací jsou právnické osoby s nezávislým právním postavením. Většina západních zemí přijímá závazky v oblasti občanského, správního a dokonce trestního práva. Veřejné organizace jsou obvykle zahrnuty do těchto závazků s výjimkou trestní odpovědnosti. Většina evropských zemí uznává trestněprávní imunitu pro všechny orgány veřejné správy. Některé z nich, jako například Velká Británie, Francie a Nizozemsko, přijaly trestní odpovědnost pro orgány místních správ, ale ne pro orgány státu. Pouze Norsko, Dánsko a Irsko akceptují trestní odpovědnost na úrovni ústřední a místní správy. Tímto mohou obejít problematické otázky identifikace a ověřování

jednotlivých aktérů. Tato strategie také předpokládá, že organizace, stejně jako fyzické osoby, se naučí být odpovědné a odpovídajícím způsobem upraví své politiky. Tento předpoklad ne vždy v praxi platí. (Ferlie et al., 2005)

Správněprávní odpovědnost, za porušení povinností ve veřejné správě musí někdo nést odpovědnost. V tomto případě má odpovědnost správněprávní povahu, která je ochranným institutem správního práva. Odpovědnost ve veřejné správě je upravena normami správního práva, jež představuje záruku zákonnosti. Při uplatňování správněprávní odpovědnosti ve veřejné správě se využívá obecných metod v podobě přesvědčování a donucování. Specifikem správněprávní odpovědnosti je, že vystupuje jako právní odpovědnost, která je realizovaná správními orgány a aplikovaná na potřeby veřejné správy. (Průcha, 2007)

Hierarchická odpovědnost se vyskytuje ve většině veřejných organizací, s ohledem na typy vztahů odpovědnosti, s výjimkou odborné odpovědnosti. Základní hierarchická strategie odpovědnosti má pyramidální tvar. Hierarchické schéma je velmi přínosné vzhledem k jeho jednoduchosti a srozumitelnosti. V případě problému podřízený okamžitě ví, na koho se obrátit.

Kolektivní odpovědnost, veřejné organizace jsou kolektivy jednotlivých úředníků. Teoreticky by organizace mohly uplatňovat kolektivní strategii odpovědnosti, tím že vyberou kteréhokoliv člena organizace a pověří jej odpovědnou osobou za vedení organizace jako celek, a to pouze na základě skutečnosti, že je členem organizace. Hlavní problém kolektivní odpovědnosti spočívá v jejích morálních zásadách. Osobní morální odpovědnost jedince je často odlišná od právních praktik organizace. Strategie kolektivní odpovědnosti je vhodná a účinná pouze za určitých okolností, například v menších, kolegiálních veřejných subjektech.

Individuální odpovědnost, jedná se o nejvíce specifickou formu organizace. Každý člen organizace je odpovědný pouze za to, do jaké míry přispěl ke špatné výkonnosti organizace. Tato strategie předpokládá, že jednotliví veřejní činitelé jsou v rámci organizace způsobilí udělat rozhodnutí a reagovat na důsledky tohoto rozhodnutí a nést případné následky za svá rozhodnutí.

„Soukromá“ veřejná odpovědnost, soukromé firmy jsou stále více využívány v oblasti veřejných služeb, což vyvolává otázky týkající se veřejné odpovědnosti soukromých manažerů. Soukromé organizace nepodléhají přímému politické odpovědnosti. Neexistuje přímá odpovědnost vůči ministru, parlamentu a dále mají nižší míru odpovědnosti vůči široké veřejnosti. Například v akciových společnostech mají akcionáři podobný vztah odpovědnosti vůči generálnímu manažerovi, stejně tak jako občané k politikům. Obvykle mají právo na

poskytnutí informací a právo předkládat na valných hromadách určité návrhy, avšak stupeň kontroly je na nižším stupni. Soukromá organizace, jako „soukromá“ forma odpovědnosti, je omezena pouze na své akcionáře. Neexistuje zde právo občanů, aby se zabývali záležitostmi soukromých organizací. Stejně jako korporace ani soukromé organizace nepodléhají stejným právním a administrativním odpovědnostem a normám jako vládní organizace a orgány veřejné správy. Odborníci tvrdí, že z dlouhodobého hlediska se díky svobodnému fungování trhu s veřejnými službami zpřístupní volná hospodářská soutěž a ta umožní odstranění právních a administrativních zodpovědností. Tržní síly tak „přinutí“ soukromé subjekty, aby se řídily pravidly veřejné zodpovědnosti. Další odborníci vidí známky roztržičnosti mezi soukromým a veřejným sektorem, což vede k obavám o veřejnou odpovědnost v soukromém sektoru. (Ferlie et al., 2005)

2.2 Funkce a dysfunkce odpovědnosti

Veřejná odpovědnost není jen charakteristickým znakem demokratického řízení, ale je také jeho nezbytnou funkcí odpovědnosti. Občané, hlavní představitelé demokracie, převádějí svoji suverenitu na volené politické představitele, kteří vkládají důvěru ve svoji politickou stranu. Veřejní činitelé dále delegují část působnosti na nižší veřejné výkonné orgány. Mezi funkce odpovědnosti patří demokratická kontrola, integrita, zlepšení výkonu, legitimita a katarze.

První a nejdůležitější funkcí veřejné odpovědnosti je **demokratická kontrola**. Demokratická kontrola spočívá v principu delegování přenesené působnosti. Na nejnižší úrovni veřejné zodpovědnosti stojí občané, kteří hodnotí výkon jimi volených představitelů. V případě nespokojenosti mohou občané zvolit jiné veřejné zástupce. Veřejná kontrola je nezbytnou podmínkou pro demokratický proces, jelikož poskytuje politickým představitelům a voličům důležité informace pro posouzení spravedlnosti, efektivity a účinnosti řízení.

Druhá funkce veřejné odpovědnosti je **integrita** veřejné správy. Charakter veřejné odpovědnosti má působit jako ochrana proti protekci, korupci, zneužití moci a jiných forem nevhodného chování. Předpokladem veřejné odpovědnosti je odradit veřejné činitele před zneužíváním přenesené působnosti a následně poskytnout občanům, zájmovým skupinám, novinářům nezbytné informace o případném správním zneužití.

Třetí funkcí veřejné odpovědnosti je **zlepšení výkonu**. Veřejná odpovědnost by měla vést k podoře individuálního nebo institucionálního učení. Odpovědnost není pouze o kontrole,

ale také prevenci. Veřejný manažer je informován o standardech, které musí dodržovat. Často jsou normy upraveny, tak aby byly v souladu s odpovědností.

Dohromady tyto tři funkce vytváří čtvrtou funkci veřejné odpovědnosti a to zachování nebo zvýšení **legitimity** veřejné správy. Vlády v západních státech čelí stále větší kritice ze strany veřejnosti. Výkon veřejné moci není považován za samozřejmost. Veřejná odpovědnost, ve smyslu transparentnosti, zodpovědnosti, má zajistit důvěru mezi občany a veřejnými činiteli a mezi veřejnými činiteli navzájem. V řadě problémů má veřejná odpovědnost funkci **katarze**, tedy poskytnutí očištění, ospravedlnění svého chování, jednání sami sobě, ale také společnosti. (Ferlie et al., 2005)

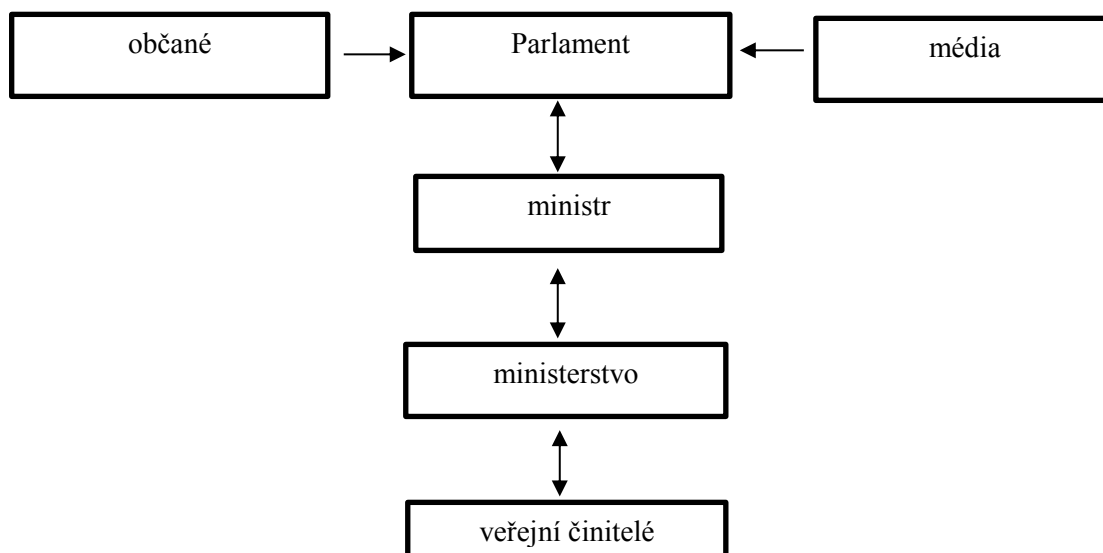
Veřejná odpovědnost je ve své podstatě důležitá a potřebná funkce, ale příliš všeho škodí, to platí i pro veřejnou odpovědnost. Mnoho odborníků poukázalo na to, co by mohlo být nazýváno jako dilematem odpovědnosti nebo paradoxem odpovědnosti. V těchto případech se hovoří o tzv. **dysfunkcích** odpovědnosti. Mezi dysfunkce veřejné odpovědnosti lze zařadit proceduralismus, posedlost pravidly či politika skandálu. Mezi odpovědností a efektivním výkonem existuje určité napětí. Z každé funkce veřejné odpovědnosti se lehce může stát dysfunkce, jestliže je veřejná odpovědnost horlivě překládána jejím nositelům. Příliš velký důraz na integritu a kontrolu korupce povede k **proceduralismu**, který brzdí efektivitu veřejných organizací. **Posedlost pravidly** může vést k jejich neúčinnosti a nedodržování. Příliš velký důraz na odpovědnost a transparentnost může vést k neúčinným rozhodnutím namísto lepší výkonnosti. Vztah mezi transparentností a legitimitou (zákonností) je přímo úměrný. Každá nedokonalost, přestupek pravidel nebo regulací je chápána jako odchylka od standardu (i v těch nejméně významných situacích). Ve Velké Británii se transparentnost pro tisk stala pomyslnou zbraní, pomocí které zasahují do veřejného, ale i do soukromého života veřejných činitelů a požadují vysvětlení i těch nejbanálnějších chyb. Podobné tlaky byly zaznamenány v Belgii a Nizozemsku. Zvýšená transparentnost může změnit veřejnou odpovědnost na **politiku skandálu** a snížit tak její legitimitu správy. (Ferlie et al., 2005)

2.3 Vertikální a horizontální odpovědnost

Vertikální veřejná **odpovědnost** je typická pro státy s parlamentním systémem (např. Belgie, Nizozemsko, Německo, Austrálie, Nový Zéland apod.). Veřejná odpovědnost je vykonávána prostřednictvím ministerské odpovědnosti vůči Parlamentu. Veřejní manažeři nejsou odpovědní politicky, ale pouze organizačně, a to svému nadřízenému. Ministr je odpovědný Parlamentu a široké veřejnosti. V současné době tento hierarchický model

politických a organizačních vztahů odpovědnosti postupně ustupuje. Ačkoliv je většina správních skupin podřízena přímo či nepřímo ministru nebo Parlamentu, auditori, ombudsman a další nezávislé úřady stojí mimo tuto hierarchickou strukturu. (Ferlie et al., 2005)

Obr. 2.2 Schéma vertikální odpovědnosti



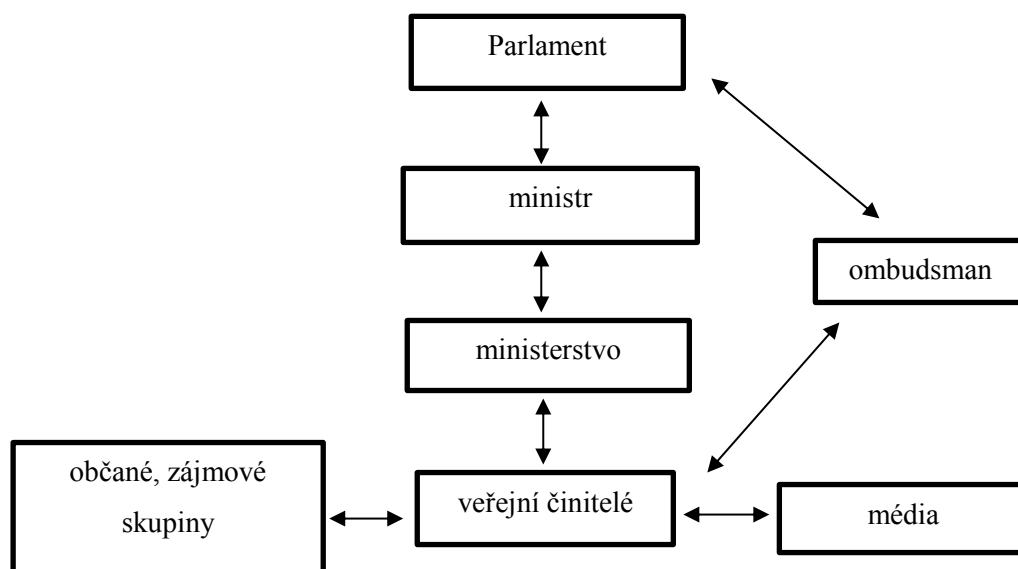
Zdroj: FERLIE, Ewan, Laurence E. LYNN a Christopher POLLITT, ed. *The Oxford handbook of public management*. (2005), vlastní úprava.

Horizontální odpovědnost se při tvorbě vztahů a vazeb inspirovala v soukromém sektoru, kdy se pokusila nahradit hierarchickou a byrokratickou strukturu smluvní logikou. Smluvní logika předpokládá možnost volby uzavření či neuzavření smlouvy mezi jednotlivými účastníky. V praxi de facto funguje monopol ze strany prodávajícího, jelikož stanovuje podmínky uzavření smlouvy (jedná se o „jemnější“ formu hierarchické odpovědnosti). Někteří odborníci tvrdí, že smluvní logika není vhodná v souvislosti s poskytováním profesionálních služeb např. v oblasti zdravotnictví, školství, neboť tyto služby zahrnují stupeň odborných znalostí, které nelze vymezit ve smlouvách a ukazatelích výkonnosti.

V mnoha západních zemích je vnímán nedostatek důvěry ve vládu, proto je nutná přímá a explicitnější odpovědnost mezi veřejnými činiteli na jedné straně a občany (včetně médií) na straně druhé. Veřejní činitelé by měli být povinni se odpovídat za své výkony široké veřejnosti, v tom případě by se jednalo o horizontální zodpovědnost v pravém slova smyslu, jako kompletní hierarchický řetězec včetně Parlamentu, ministra, ministerstva. Další krokem k horizontální zodpovědnosti je zveřejňování výsledků inspekcí, hodnocení na internetu. Například v Nizozemsku, stejně tak ve Velké Británii, Národní rada školních inspektorů zpřístupňuje zprávy o kontrole jednotlivých škol na internetu. Rodiče, místní zastupitelské

úřady mohou snadno porovnat výsledky konkrétní školy s ostatními školami v regionu. K dispozici mají kvantitativní a srovnávací měřítka, ale také rozsáhlé kvalitativní zprávy. (Ferlie et al., 2005)

Obr. 2.3 Schéma horizontální odpovědnosti



Zdroj: FERLIE, Ewan, Laurence E. LYNN a Christopher POLLITT, ed. *The Oxford handbook of public management*. (2005), vlastní úprava.

Řízení veřejné odpovědnosti, veřejná odpovědnost může být doplněním veřejného řízení. Pro veřejné manažery se stala veřejná odpovědnost důležitou součástí profesního života. **Řízení** se stalo pro manažery důležitým prvkem manažerských úkolů. Manažerské úkoly zahrnují plánování, organizování, personální obsazování, **řízení**, koordinace, reportování a rozpočtování.

Ukazatelé výkonnosti podporované informačními a komunikačními technologiemi a systémy benchmarkingu pouze zvýšily požadavky organizačních nadřízených manažerů na časté reportování zpráv o řízení a tím zvýšily cyklus kontroly. Veřejní manažeři musí řídit organizaci v souladu s právní, finanční a správní odpovědností. Většina těchto možností dává příležitost veřejným manažerům ovlivňovat veřejnou agendu ve prospěch vlastní organizace. Veřejní manažeři nepotřebují pasivně zvyšovat tlak na veřejnou odpovědnost, mohou ji do určité míry spravovat sami, a stát se tak odpovědnými manažery namísto obětí odpovědnosti. (Ferlie et al., 2005)

2.4 Společenská odpovědnost organizace

Koncept společenské odpovědnosti organizací se vyvíjí dynamicky již několik desetiletí. Za jednoho z prvních významných teoretiků v oblasti společenské odpovědnosti je považován Howard R. Bowen, který definoval společenskou odpovědnost způsobem „*Jedná se o závazky podnikatele uskutečňovat takové postupy, přijímat taková rozhodnutí nebo následovat takový směr, který je z hlediska cílů a hodnot naší společnosti žádoucí*“ Kunz (2012, s. 14). I když vymezení společenské odpovědnosti dle H. R. Bowena je především zaměřeno na podnikatele, stalo se důležitým milníkem pro další rozvoj konceptu CSR. Stěžejním rokem, z hlediska koncepce společenské odpovědnosti, se stal rok 1979, kdy Archie B. Carroll navrhl definici CSR, která byla zaměřena na, do té doby vylučující se oblasti, a to:

- zákonná odpovědnost,
- etická odpovědnost,
- ekonomická odpovědnost,
- dobrovolná (později filantropická) odpovědnost. (Kunz, 2012)

Z českých podnikatelů byl v souvislosti s uplatňováním principů společensky odpovědného podnikatele označován Tomáš Baťa (1876-1932), zakladatel obuvnického podniku, který svými podnikatelskými aktivitami přispěl k rozvoji města Zlín, ale i celého regionu. Principy společensky odpovědného podniku Baťa integroval do firemních procesů a staly se tak významným součástí vize podniku. Mezi hlavní firemní hodnoty firmy Baťa například patřily:

- úcta k zaměstnancům- sociální oblast,
- ochrana životního prostředí- environmentální oblast,
- respektování obchodního partnera- ekonomická oblast. (Kunz, 2012)

Moderní koncept společenské odpovědnosti organizací se poprvé objevil již v 70. letech 20. století. Povědomí o konceptu dynamicky rostlo v 80. a 90. letech 20. stol., kdy mnoho organizací začalo vytvářet etické kodexy a celé programy odpovědného řízení. V současné době neexistuje přesná definice konceptu společenské odpovědnosti, značná šíře (pojetí) konceptu způsobuje vysokou terminologickou nejednotnost. Evropská komise, definuje společenskou odpovědnost jako „*Koncept, pomocí kterého organizace na dobrovolném základě integrují sociální a ekologická hlediska do běžných organizačních operací a interakcí se zainteresovanými subjekty (stakeholdery).*“ (Zadražilová, 2010, s. 2) Business for Social Responsibility definuje společenskou odpovědnost jako „*způsob podnikání, který odpovídá či*

jde nad rámec etických, zákonných, komerčních a společenských očekávání.“ (Pavlík a Bělčík, 2010, s. 19)

Významným pokrokem v otázkách společenské odpovědnosti na evropské úrovni byl tzv. Lisabonský summit Evropské unie. Vrcholní představitelé Evropské unie na Lisabonském summitu vymezili pro Evropu strategický cíl-do roku 2010 se stát nejdynamičtější, konkurenčně nejzdatnější znalostní ekonomikou světa, která má zajišťovat stálý ekonomický růst s lepšími pracovními místy a vyšší sociální soudržností. Účastníci summitu uvedli, že koncept společenské odpovědnosti je jedním z velmi důležitých nástrojů k dosažení tohoto strategického cíle. Dnes je koncept společenské odpovědnosti podporován řadou mezinárodních a nadnárodních organizací (OSN, OECD). (Pavlík a Bělčík, 2010)

Pojem společenská odpovědnost organizací (z angl. překladu Corporate Social Responsibility dále jen „CSR“) lze pojmut jako **dobrovolný** závazek organizace, která při svém rozhodování bere v úvahu potřeby jejího vnitřního a vnějšího prostředí ve třech pilířích – sociální, ekonomický a environmentální. Tímto zohledňuje zájmy a potřeby svých zákazníků, dodavatelů či zaměstnanců, ale dále také zohledňuje potřeby kladené na životní prostředí. Společensky odpovědné organizace přispívají k celkovému zlepšení stavu společnosti. Koncept společenské odpovědnosti pomáhá organizaci změnit orientaci v dosahování dlouhodobých cílů, které přináší nejen ekonomický úspěch organizace, ale také prospěch pro životní prostředí a společnost. Nedílnou součástí konceptu společenské odpovědnosti je vytvářet a realizovat sociální inovace, kdy na jedné straně organizace využívá své dovednosti, na straně druhé řeší společenský problém. (NPJ 2016, online)

Tři pilíře CSR (sociální, ekonomický a environmentální) korespondují se třemi charakteristikami tzv. triple-bottom-line, neboli 3P:

- people-lidé (sociální oblast)
- profit-zisk (ekonomická oblast)
- planet-planeta (environmentální oblast).

Účelem společenské odpovědnosti je přispívat k udržitelnému rozvoji společnosti, a to pomocí prospěšných činností pro společnost se snahou minimalizovat negativní dopady vlastní činnosti. Udržitelný rozvoj lze stručně definovat jako rozvoj, který současným, ale i budoucím generacím lidské populace zachová možnost uspokojení jejich základních životních potřeb, přírodní hodnot a zachová přirozený chod ekosystémů. (NPJ 2016, online)

Obr. 2.4 Oblasti společenské odpovědnosti

sociální oblast	ekonomická oblast	environmentální oblast
<ul style="list-style-type: none"> • kvalitní zaměstnanecká politika • rovnost žen a mužů • péče o vzdělávání a rekvalifikaci • lidská práva • rovné příležitosti • vyváženost pracovního a osobního života zaměstnanců • filantropie, dobrovolnictví 	<ul style="list-style-type: none"> • etický kodex • transparentnost • odmítání korupce • principy dobrého řízení • kvalita a bezpečnost produktů a služeb • inovace • odpovědné nakupování 	<ul style="list-style-type: none"> • podpora a ochrana přírodních zdrojů • šetrná ekologická kultura (úspora vody, energií, recyklace,...) • minimalizace ekologických stop • využívání obnovitelných zdrojů

Zdroj: NPI: *Průručka CSR pro veřejnou správu aneb jak se chovat společensky odpovědně* 2016, vlastní úprava

Role veřejné správy v oblasti společenské odpovědnosti

Organizace veřejné správy jsou v rámci konceptu CSR vnímány jako odpovědný a zodpovědný partner v oblasti sociálního rozvoje, ekonomické stability a ochrany životního prostředí. Koncept CSR napomáhá organizaci otevřeně se hlásit ke spoluzodpovědnosti za chod organizace a vycházet z předpokladu, že žádný úřad nefunguje pouze v ekonomických vztazích, ale má vliv na celou společnost. Závazek organizace v sociální, ekonomické a environmentální oblasti lze například spatřovat v posílení důvěryhodnosti organizace, zkvalitnění dostupnosti a poskytování veřejných služeb, v aktivním přístupu organizace v řešení veřejných věcí, zvýšení kompetentnosti zaměstnanců úřadu, vyšší transparentností rozhodování úřadu, průběžným informováním veřejnosti o dění v organizaci, veřejným uznáním a oceněním společensky odpovědných subjektů. (Pavlík a Bělčík, 2010)

Organizace veřejné správy, které **dobrovolně** přijmou koncept CSR se tak hlásí k odpovědnosti za následky svých realizovaných interních, ale také externích činností. Dodržování legislativních norem spolu s realizací požadavků společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje napomáhá k otevřenosti úřadu vůči občanům, aktivně spolupracuje se zainteresovanými stranami a snaží se o zmírnění dopadů na životní prostředí. Sdílení dobré praxe a ochota organizace komunikovat se zainteresovanými stranami je charakteristickým rysem dobrovolných aktivit veřejné správy.

Na zainteresované strany lze nahlížet ze dvou pohledů, a to z pohledu interního a externího. Mezi **interní** zainteresované strany se řadí vedení úřadu, zaměstnanci úřadu

a volení zástupci obci nebo kraje. **Externí** zainteresované strany tvoří podnikatelé, občané obce (kraje), příspěvkové organizace, dodavatelé služeb, klienti (příímí zákazníci veřejné správy). (NPJ 2016, online)

Organizace veřejné správy, stejně jako organizace soukromého sektoru, mají možnost praktikovat CSR ve své činnosti, dále mají pravomoc vytvářet podmínky pro rozvoj tohoto konceptu, jeho popularizaci či propagaci. Organizace praktikující CSR mohou vystupovat v některé z těchto rolí:

- **pasivní uživatel** aktivit konceptu CSR-poskytnutí záštity nad CSR akcemi, účast na seminářích nebo konferencích k tématům, které souvisí s CSR;
- **aktivní uživatel** dobrovolně realizující aktivity CSR-charitativní akce, dobrovolnictví, odpovědné nakupování a zadávání veřejných zakázek (včetně podpory zaměstnávání znevýhodněných skupin obyvatel), hromadné darování krve;
- **pro-aktivní uživatel** vytváří nebo se podílí na vytváření příznivých podmínek a prostředí pro rozvoj CSR aktivit-legislativní činnost, oceňování aktivních organizací, vstup do mezinárodních či národních organizací, které se zaměřují na ochranu životního prostředí, zdraví, sociální oblast. (NPJ 2016, online)

Podpora a realizace společenské odpovědnosti organizací ve veřejném sektoru přináší mnoho výhod, které nejsou automatické, jako například posílení důvěryhodnosti, zkvalitnění poskytovaných veřejných služeb, lepší „sousedské vztahy“ s okolím, zvýšení image, zvýšení angažovanosti zaměstnanců apod. Využívání těchto výhod závisí na propagaci a integraci konceptu CSR do podvědomí společnosti. Společenská odpovědnost organizací je založena především na **dobrovolnosti** a **vlastní iniciativě**. Mnohé organizace využívají obecných zásad a doporučení vytvářených orgány veřejné správy. Některé z nich jsou realizovány v podobě podpůrných vládních programů, metodik a strategických dokumentů. Z toho důvodu je pro - aktivní úloha veřejné správy nezastupitelná.

Uplatnění konceptu společenské odpovědnosti lze spatřovat v zadávání veřejných zakázek a uplatňování odpovědných nákupů. Aplikování konceptu CSR ve veřejných zakázkách je plně v souladu s platným právem Evropské unie, tak i právními předpisy České republiky. Odpovědné zadávání veřejných zakázek spočívá v zohlednění několika hledisek najednou, kdy kromě hlediska nejnižší ceny, je zohledněno i společenské téma, které daná organizace chce například řešit zaměstnání znevýhodněných osob, důstojné pracovní

podmínky, podpora vzdělávání, dodržování práv pracovníků apod. Dále odpovědné zadávání veřejných zakázek pomáhá ke strategické spolupráci s dodavateli. (NPJ 2016, online)

V současné době není v České republice koncept společenské odpovědnosti příliš efektivně a kvalitativně rozvinut. Především municipality a další organizace veřejného sektoru nejsou v tomto směru plně využity. Především organizace veřejného sektoru by měly být tím „hnacím motorem“ k propagaci konceptu CSR. Pro municipality by mělo být samozřejmostí (přirozeností) implementovat tento koncept do svého řízení, jelikož pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů. Smyslem konceptu společenské odpovědnosti organizací je pečovat o tento všestranný rozvoj s cílem dlouhodobé udržitelnosti. (NPJ 2016, online)

3 FORMY A HODNOCENÍ SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI

Implementace standardů a norem je nejvýraznějším nástrojem strategie společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje. K tomu, aby mohla být strategie společenské odpovědnosti realizována, je nutné nastavit mechanismy, které průběžně měří, monitorují a vyhodnocují stavy ve vybraných oblastech společenské odpovědnosti.

3.1 Metody hodnocení společenské odpovědnosti organizace

Níže jsou představeny některé významné tuzemské a mezinárodní iniciativy v oblasti CSR. Tyto iniciativy byly vytvořeny především k hodnocení, měření a reportování společenské odpovědnosti, ale také slouží jako návod při zavádění konceptu CSR do organizace. Uvedené metody jsou odlišné v zaměření, cílových skupinách či v rozsahu metodiky.

Norma ISO 26000 pro oblast společenské odpovědnosti byla publikována v roce 2010. ISO 26000 je dobrovolná pro všechny typy organizací veřejného či soukromého sektoru. Tato norma poskytuje návod, jak implementovat společenskou odpovědnost do stávajícího systému řízení a kultury organizace pomocí sedmi klíčových principů. Společensky odpovědná organizace by měla dodržovat aplikovat tyto principy:

- transparentnost,
- odpovědnost,
- respektování zainteresovaných stran,
- respektování právního státu,
- respektování mezinárodních standardů,
- etické chování a dodržování lidských práv. (Kunz, 2012; ISO 26000, online)

Cílem normy ISO 26000 je posílit odpovědnost v organizacích za chování a obchodování, a tím zvýšit jejich podíl na udržitelném rozvoji. Organizace po přijetí požadavků normy ISO 26000 se zavazuje k dodržování pravidel společenské odpovědnosti a ke zlepšení ve třech oblastech odpovědnosti (sociální, ekonomické a environmentální). Zavedení normy ISO 26000 v organizaci je odpovědnost sociální a nese ji nejvyšší vedení organizace. ISO 26000 zvyšuje organizaci její image, pověst, kulturu a angažovanost pracovníků. (Managementmania, online)

Mezinárodní referenční norma **SA 8000** pro oblast sociální odpovědnosti (pro zlepšování pracovních podmínek) byla vydána v roce 1997 nevládní neziskovou organizací Social Accountability International (SAI). Norma SA 8000 vychází z úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce (dále jen „ILO“), Všeobecné deklarace lidských práv OSN, Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace a Úmluvy o právech dítěte. SA 8000 je obecně využitelná norma pro kterýkoliv sektor (veřejný i soukromý) a segment činnosti organizace. V normě SA 8000 jsou zahrnuty požadavky a specifika na rozvíjení, prosazování a udržování postupů a zásad v oblasti CSR. Standard specifikuje devět požadavků na sociální odpovědnost organizace:

- pracovní doba,
- nucená práce,
- práce dětí a mladistvých
- zdraví a bezpečnost,
- diskriminace,
- svoboda sdružování,
- disciplinární praktiky,
- řídicí systém pro neustálé zlepšování,
- odměňování. (SAI 1997, online)

Řada norem **AA 1000 Accountability** vznikla v roce 1999 ve Velké Británii s cílem zvýšení transparentnosti činnosti managementu (vedení) organizace, důvěryhodnosti a kvality reportů o CSR, pravidla dialogů se zainteresovanými stranami. Normy se zaměřují především na oblast sociální, která v sobě zahrnuje plánování, audit, report, účetnictví apod. Dále oblasti ekonomické, environmentální, ale i etické odpovědnosti. Normy lze využít pro všechny typy organizací veřejného i soukromého sektoru. V celistvém pohledu se jedná o normy, které v sobě zahrnuje celou řadu oblastí jako např. společensky odpovědnou strategii, identifikace a komunikace se stakeholdery, sociální a ekonomický audit, reportování o CSR apod. AA 1000 normy jsou vodítkem pro organizace, které chtějí zvýšit společenskou odpovědnost a vytvořit tak kvalitnější a profesionální vztah či spolupráci se stakeholderem. (Kunz, 2012)

Mezinárodní organizace **Global Reporting Initiative** (dále jen „GRI“) vytvořila směrnici (pravidla a návody) vhodnou pro zavádění, měření, hodnocení společenské odpovědnosti. Tyto pravidla a návody pomáhají organizacím vytvořit kvalitní a objektivní CSR report. GRI vymezuje CSR reporty jako „*Veřejně publikovanou zprávu, kterou organizace*

zpřístupňuje všem stakeholderům s cílem poskytnout detailní přehled o aktivitách organizace v širších ekonomických, environmentálních a sociálních dimenzích.“ (Pavlík a Bělčík 2010, s. 102) Směrnice v sobě zahrnuje kvalitativní a kvantitativní indikátory výkonosti, které jsou rozděleny dle zmíněných dimenzí. Organizace má na výběr, které indikátory jsou pro ni vhodné a relevantní k vytvoření CSR reportu. Organizace po sestavení zprávy je hodnocena známkou (A, B, C), podle množství a povahy zvolených indikátorů. Jestliže organizace nechá zprávu ověřit externími hodnotiteli, lze získat A+, B+, C+. Hlavním přínosem CSR reportu je možnost porovnání organizací mezi sebou navzájem s ohledem na legislativní hlediska, standardy chování a také porovnání organizací z časového hlediska. (Pavlík a Bělčík, 2010)

Směrnice OECD pro nadnárodní podniky byla vydána v roce 1976 Organizací pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (The Organization for Economic Co-operation and Development) jako nedílná součást Deklarace OECD o mezinárodních investicích a nadnárodních podnicích. Směrnice OECD je jediným komplexním nástrojem, který se zavázalo dodržovat 46 států. Principem směrnice je poskytnout doporučení od vlád, které se vztahuje na nadnárodní organizace v oblasti společenské odpovědnosti. Hlavními doporučovanými tématy jsou:

- životní prostředí,
- boj proti korupci (potírání úplatkářství),
- transparentnost,
- zaměstnanecké vztahy,
- zveřejňování informací,
- (zdravý) konkurenční boj,
- výsledky hospodaření organizace apod.

Cílem Směrnice OECD je zajištění fungování nadnárodních podniků v souladu s vládními politikami, posilování vzájemné důvěry mezi podniky a společnostmi¹. (MPO, online)

Metodika KORP byla vytvořena sdružením Korektní podnikání ve spolupráci se Sdružením pro oceňování kvality CSR jako jednotný rámec při posuzování reportů CSR v České republice. Metodika KORP vychází ze soustavy ukazatelů GRI, modelu excelence EFQM, metodiky sebehodnocení CAF. Hodnocení pomocí KORP vychází z modelu PDCA (Plan-Do-Check-Act). Od roku 2009 se metodika využívá v rámci ocenění Národní cena České

¹ Na národní úrovni při implementaci Směrnice OECD jsou vždy zřízena národní centra. V České republice bylo usnesením vlády ze dne 16. října 2013 č. 779, zřízeno Národní kontaktní místo (NKM), jako stálá pracovní skupina při Ministerstvu průmyslu a obchodu.

republiky za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj (dále jen „NC za CSR“), kterou vyhláší Rada kvality ČR. (Kunz, 2012)

3.2 Hodnocení společenské odpovědnosti organizace

Základní nástrojem Národní ceny za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj je model Committed to Sustainability, který organizace může využít v rámci implementace sebehodnocení společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje. Model může sloužit jako vzor zprávy o společenské odpovědnosti a udržitelném rozvoji. Organizace, které se chtějí zúčastnit hodnocení společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje, musí zpracovat podkladovou zprávu. Podkladová zpráva, je průřezový dokument, který slouží k zaznamenání potřebných informací o organizaci, o její činnosti. Ověřuje relevanci kritérií a přístupu, které jsou v organizaci realizovány. Formulář lze využít v každé organizaci veřejné i soukromé, bez ohledu na velikost nebo zaměření činnosti. Podkladová zpráva je složena ze čtyř částí:

První část obsahuje **klíčové informace** o organizaci, jako je strategie, kontakty, zákazníci, partneři, zkušenosti v oblasti udržitelného rozvoje. Druhá část, je zaměřena na **mapu předpokladů**, která popisuje přístupy organizace ve čtyřech oblastech. Přístupy organizace jsou zobrazeny v následujícím grafu Obr. 3.1. Třetí část, zobrazuje **výsledky** (trendy, cíle a srovnání) přístupů v již zmíněných oblastech. Čtvrtá část, obsahuje **Zprávu o společenské odpovědnosti a udržitelném rozvoji**, která obsahuje informace o činnosti organizace v těchto aktivitách. (publikace NC CSR)

Mapa předpokladů zobrazuje přístupy (postupy, směrnice apod.), které organizace využívá při pokrytí témat, jež se vztahují k oblastem společenské odpovědnosti. Jedná se o přístupy, které organizace nemusí mít ve své papírové dokumentaci, o přístupy, které jsou organizací využívány a nejsou formálně popsány.

Struktura mapy předpokladů je tvořena pěti dílčími přístupy. Jedná se o přístupy organizace v oblastech management, zaměstnanci, životní prostředí, vlastnictví/partnerství a zákazníci.

Management, zda je trvale udržitelný rozvoj zahrnut do kultury (do vizí, strategií, hodnot) organizace. Jak organizace využívá vlastní strategii a plánování společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje v rámci potřeb a zájmů zainteresovaných stran a jak je strategie využívána v rámci odpovědného chování. Jak organizace externě informuje o své výkonnosti. Dále jak interně a externě rozšiřuje povědomí konceptu udržitelného rozvoje.

Zaměstnanci, jak organizace vytváří pro své zaměstnance příznivé pracovní prostředí, zdraví a bezpečnost. Zda organizace zajišťuje pro zaměstnance vzdělávání (školení), rozvoj. Jak organizace zajišťuje respekt a zodpovědnost k lidským právům, diverzitě.

Životní prostředí, jak organizace omezuje vytváření ekologické stopy (tzn. spotřeba vody, energií, materiálu). Jaký vliv má organizace na společnost (pozitivní x negativní). Zda v rámci trvale udržitelného rozvoje integruje své výrobky či služby do procesu- návrh, využití a konec životního cyklu.

Vlastnictví/partnerství, jak vedení organizace zajišťuje soulad se zákony, normami, předpisy a dodržování protikorupčních principů (standardů). Zda se v procesu nakupování řídí odpovědnými praktikami. Při identifikaci rizika nutnost zajištění iniciativ ke kontinuitě (pokračování) organizace.

Zákazníci, jak zajišťuje organizace kvalitu, zdravotní nezávadnost a bezpečnost poskytovaných výrobků a služeb. Jak organizace dodržuje odpovědné způsoby komunikace. (publikace NC CSR)

Obr. 3.1 Mapa předpokladů organizace dle Národní ceny za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj

Management	Zaměstnanci	Životní prostředí	Vlastnictví, partnerství	Zákazníci
kultura	vzdělávání a rozvoj	ekologická stopa	právní soulad	kvalita
strategie a plánování	pracovní život	dopad na společnost	riziko a kontinuita	zdraví, bezpečnost
reporting a podvědomí	diverzita a lidská práva	návrh, využití a konec životního cyklu	odpovědné nakupování	odpovědná komunikace
další (například)	další (například)	další (například)	další (například)	další (například)

Zdroj: Publikace CSR 2016: *Národní cena za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj*, vlastní úprava

Proces hodnocení, organizace, které se chtějí zúčastnit programu NC CSR v první řadě zažádají na sekretariátu Sdružení pro oceňování kvality (dále jen „SOK“) o přihlášku².

² Přihláška je dostupná na webových stránkách www.sokrcr.cz

Sekretariát SOK zašle uchazeči Statut, přihlášku, pokyny a harmonogram účasti v programu. Vyplněnou přihlášku zašle organizace zpět a vypracuje podkladovou zprávu. Pro samotné hodnocení jsou SOK jmenováni dva externí kvalifikovaní hodnotitelé. Hodnocení probíhá za účelem prokázání organizace, jak efektivně splňuje zadaná kritéria. Naopak hodnotitelé se nesnaží prokázat, že by organizace tyto kritéria nesplňovala. Součástí hodnocení jsou i rozhovory (diskuze), které jsou zaměřeny na zpřesnění informací z podkladové zprávy. Možnosti za ocenění jsou uvedeny v Tab.3.2 (podkapitola 3.3.1)

3.3 Ocenění organizací za společenskou odpovědnost

V České republice mohou být organizace, veřejného či soukromého sektoru, za své aktivity v oblasti společenské odpovědnosti oceněny. S tím souvisí i vznik vládního programu Národní politika kvality.

Národní politika kvality (dále jen „NPK“) je vládní program vytvořený za účelem kvalitního a společensky odpovědného prostředí nejen v podnikatelském sektoru nýbrž také v sektoru veřejném. Hlavním aktérem NPK je od roku 2013 Ministerstvo průmyslu a obchodu, které je pověřeno řízením Rady kvality České republiky. Dále vláda uložila vybraným ministrům (Ministerstvo financí ČR, Ministerstvo průmyslu a obchodu) průběžně aktualizovat NPK na vazbu s vývojem EU. Hlavním úkolem Rady kvality ČR je podpora činností v oblasti kvality a společenské odpovědnosti. Vláda ČR schválila usnesením strategický dokument Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v ČR. Rada kvality ČR se v návaznosti na akční plán podílí na realizaci ocenění, v oblasti společenské odpovědnosti, Národní cena za CSR a udržitelný rozvoj nebo Cena hejtmana za společenskou odpovědnost. Rada kvality ČR zajišťuje koordinaci a propagaci aktivit v oblasti společenské odpovědnosti organizací na národní úrovni. V roce 2008 byla Radou kvality ČR ustanovena odborná sekce Společenská odpovědnost organizací. Mezi další organizace, které působí v oblasti CSR patří i nevládní organizace např. Asociace společenské odpovědnosti, Business Leaders Forum a další. (Národní informační portál o CSR, online; Vrabková, 2012)

Od roku 2015 mají organizace veřejného sektoru možnost zapojit se do tzv. Platformy zainteresovaných stran (dále jen „Platforma“). Platforma je dobrovolným a otevřeným uskupením právnických osob, které uplatňují aktivně koncepci společenské odpovědnosti, výměnu zkušeností, znalostí, možnost vyjádření názorů, příkladů dobré praxe, know-how apod. Platforma zainteresovaných stran spadá pod správu Rady kvality ČR. (NPJ 2016, online)

Mezi základní legislativní dokumenty, kterými organizace v České republice řídí při realizaci společenské odpovědnosti, patří Národní akční plán CSR, implementace Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU, Strategický rámec Česká republika 2030 a Národní akční plán pro byznys a lidská práva na období 2017-2022. Strategický dokument Národní akční plán společenské odpovědnosti v České republice (dále jen „NAP“) Cílem NAP bylo nastavit základní východiska na podporu a šíření myšlenek CSR. (Národní informační portál o CSR, online)

Národní akční plán CSR definuje 10 klíčových oblastí: (1) Propagace a podpora rozvoje konceptu společenské odpovědnosti; (2) Dialog a spolupráce zainteresovaných stran CSR; (3) Úloha orgánů veřejné správy, střešních organizací odborů, zaměstnavatelů a podnikatelů a dalších zúčastněných stran; (4) Šíření, implementace a dodržování mezinárodních standardů chování; (5) Mezinárodní spolupráce; (6) Dodržování lidských práv; (7) Sociální podnikání; (8) Vzdělávání a výzkum v oblasti společenské odpovědnosti; (9) Oceňování organizací za společenskou odpovědnost; (10) Ochrana zájmů spotřebitele. (NAP 2015, online)

Mezi hlavní ocenění za společenskou odpovědnost organizací patří v České republice **Národní cena ČR za CSR a udržitelný rozvoj**, na které se podílí Rada kvality ČR v návaznosti na NAP, jenž je určena pro organizace podnikatelského i veřejného sektoru. Na regionální úrovni je realizována **Cena hejtmána za společenskou odpovědnost**, kterou vyhlašují jednotlivé kraje.

3.3.1 Národní cena za CSR a udržitelný rozvoj

Ocenění, Národní cena za CSR a udržitelný rozvoj, vzniklo v reakci na poslední vývoj společenské odpovědnosti v České republice. Jedná se o ocenění, které Rada kvality ČR inovovala v hodnocení v programu Národní ceny. Při hodnocení společenské odpovědnosti v nově vyhlášené Národní ceně ČR za CSR a udržitelný rozvoj byl využit model nazvaný C2S- Závazek k udržitelnosti (z angl. slova Committed to Sustainability, model vychází z osmi principů modelu excelence EFQM a z deseti principů iniciativy UN Global Compact). C2S je model nezávislého externího hodnocení organizací ve čtyřech oblastech – People (lidé), Planet (životní prostředí), Profit (zisk) a Products (produkty). Hodnocení organizace je založeno na sebehodnocení organizace a hodnocení vnějšími hodnotiteli. Po vyhodnocení výsledků uchazeč získá nezávislou zpětnou vazbu o stavu udržitelnosti a CSR ve své organizaci. Od Rady kvality ČR organizace obdrží certifikáty C2S a od EFQM mezinárodní certifikát. Dosažená úroveň je rozlišena hvězdičkami. Mezi hlavní přínosy tohoto modelu patří:

- motivace pro další rozvoj,
- rozvoj udržitelného rozvoje,
- vnější a nezávislá identifikace silných stránek a příležitostí ke zlepšení v oblasti udržitelného rozvoje,
- posilování strategie udržitelného rozvoje. (NPJ, online)

Uchazeči v programu Národní cena za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj jsou rozděleni do kategorií na organizace veřejného a soukromého sektoru, podle počtu zaměstnanců a podle rozsahu. Oceněná organizace je zařazena do mezinárodní databáze EFQM a má možnost používat logo EFQM společně s logem Národní ceny za CSR a udržitelný rozvoj, získá určitou výhodu před konkurencí. (NPJ, online)

Uchazeči Národní ceny za CSR mohou získat ocenění ve čtyřech stupních, viz následující Tab. 3.1.

Tab. 3.1 Přehled bodů v Národní ceně za CSR a udržitelný rozvoj

Národní cena za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj		
Počet bodů	Národní ocenění	Mezinárodní ocenění
40-100 bodů	Ocenění za účast	
101-200 bodů	Společensky odpovědná organizace	Committed to Sustainability (1STAR)
201-500 bodů	Společensky odpovědná organizace	Committed to Sustainability (2STAR)
Nejvyšší počet bodů	Vítěz	Committed to Sustainability (2STAR)

Zdroj: Publikace Národní ceny za CSR 2016, vlastní zpracování

V roce 2016 Národní cenu ČR za CSR a udržitelný rozvoj ve veřejném sektoru například získaly tyto organizace:

- Město Kopřivnice (vítěz) - *Committed to Sustainability (2STAR)*,
- Statutární město Chomutov (vítěz) - *Committed to Sustainability (2STAR)*,
- Fakultní základní škola profesora Otokara Chlupa PedF UK, Praha- *Committed to Sustainability (1STAR)*,
- Družstvo NAPROTI -*Committed to Sustainability (1STAR)*. (publikace NC 2016, online)

3.3.2 Cena hejtmána za společenskou odpovědnost

Cena hejtmána za společenskou odpovědnost je realizována již od roku 2009 Radou kvality ČR. Ocenění je určeno pro organizace veřejného, ale i soukromého sektoru (včetně škol

a obcí). Rada kvality ČR realizuje Cenu hejtmána za CSR ve spolupráci s hejtmánem a krajským úřadem daného kraje pro příslušný rok, dále pak s ostatními regionálními organizacemi včetně Hospodářských komor. Hlavním impulzem Rady kvality ČR při vzniku tohoto ocenění bylo informovat organizace a veřejnost problematice konceptu společenské odpovědnosti organizací jako takové, ale především podpořit činnost malých a středních podniků a organizací veřejné správy, které realizují koncept CSR nad rámec svých zákonných povinností. Účelem ocenění je motivace méně zkušených organizací v oblasti společenské odpovědnosti, aby tento koncept vnímali jako komplexní dlouhodobou strategii. (NPJ, online)

Cena hejtmána za CSR je vyhlašována krajským úřadem, který je realizátorem soutěže, vydavatelem základních dokumentů. Uchazeči o ocenění vyplní sebehodnotící dotazník, který je dále posuzován odbornými hodnotiteli Rady kvality ČR. Hodnotitelé předkládají výsledky poroty, která je složena ze zástupců kraje a zástupců Rady kvality ČR. Po ustanovení kraj vyhlásí vítěze v jednotlivých kategoriích. V roce 2016 Plzeňský kraj realizoval již třetí ročník soutěže, v samém roce se zapojil i kraj Vysočina. Cenu hejtmána za CSR v roce 2015 realizovali i Ústecký a Jihomoravský kraj. (NPJ, online)

Tab. 3.2 Cena hejtmána kraje za společenskou odpovědnost 2016 - výsledky

kraj	veřejný sektor			
	ORP	ostatní obce	organizace do 50 zaměstnanců	organizace nad 50 zaměstnanců
Moravskoslezský	město Vítkov	obec Otice	MENS SANA, z. ú.	Dolní oblast Vítkovice, z. s.
Vysočina	město Třebíč	-	Domov bez zámku Náměšť nad Oslavou	-
Ústecký	město Litoměřice	-	Ústecká komunitní nadace	-
Jihomoravský	město Boskovice	obec Rudka	AIDED, z.s.	SŠ Brno, Charbulova, p.o.

Zdroj: vlastní úprava

Výsledek ocenění Cena hejtmána Plzeňského kraje 2016 nebyl uveden na oficiálních webových stránkách statutárního města Plzně.

Metodika sebehodnotícího formuláře pro veřejný sektor je pro všechny zúčastněné kraje stejná, liší se pouze v případě obcí, které neodpovídají na otázky v oblasti regionální odpovědnosti. Pro přehlednost je dotazník tematicky rozdělen do pěti oblastí, a to:

- regionální odpovědnost organizací (neplatí pro obce),
- sociální odpovědnost organizací,
- ekonomická odpovědnost organizací,
- environmentální odpovědnost organizací,
- doplňkové otázky.

Dále je v sebehodnotícím dotazníku uvedena formulace jednotlivých odpovědí dle metodiky PCDA (Plan – Do – Check – Act / Plánuj – Realizuj – Kontroluj – Jednej).

4 ZHODNOCENÍ PŘÍSTUPŮ KE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI

V diplomové práci je zhodnocení společenské odpovědnosti Univerzity Palackého v Olomouci (dále jen „UP“) realizováno prostřednictvím tří postupů (metodik):

- 1) simulace sebehodnocení předpokladů dle Národní ceny za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj;
- 2) dotazníkového šetření zaměstnanců Rektorátu Univerzity Palackého v Olomouci (dále jen „RUP“);
- 3) SWOT analýzy, která vychází jak z výsledků simulace sebehodnocení a dotazníkového šetření v podmínkách UP, tak obecných postulátů a předpokladů, které byly determinovány v kapitolách 2 a 3 diplomové práce.

4.1 Zhodnocení předpokladů společenské odpovědnosti dle Národní ceny za CSR

Simulace sebehodnocení UP vychází z analýzy interních dokumentů UP, a to Dlouhodobého záměru Univerzity Palackého v Olomouci na období 2016-2020, Etického kodexu zaměstnanců a studentů Univerzity Palackého v Olomouci, Kolektivní smlouvy, Řádu přijímacího řízení na UP, Studijního a zkušebního řádu UP, Vnitřního mzdového předpisu UP a Řádu celoživotního vzdělávání. Dále v rámci analýzy společenské odpovědnosti UP byly realizovány rozhovory s kancléřem UP, prorektorkou pro strategii a kvalitu, prorektorem pro studium a vedoucí Oddělení pro studium. K analýze byly použity webové stránky UP.

Z mapy předpokladů Národní ceny za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj bylo celkem vybráno 13 témat a to: (1) kultura, (2) strategie a plánování, (3) reporting a podvědomí, (4) etický kodex, (5) vzdělávání a rozvoj, (6) pracovní život, (7) diverzita a lidská práva, (8) dobrovolnictví, (9) ekologická stopa, (10) dopad na společnost, (11) právní soulad, (12) kvalita, (13) odpovědná komunikace, které bylo vhodné na UP aplikovat. Pro přehlednost jsou vybraná témata barevně (modře) zvýrazněna v Obr. 4.1. Zvolená témata byla následně rozdělena do tří základních oblastí společenské odpovědnosti (sociální, ekonomická a environmentální). Vyplněná mapa předpokladů NC za CSR v podmínkách UP je uvedena v Příloze č. 1.

Obr. 4.1 Vybraná témata mapy předpokladů NC za CSR v aplikaci UP

Management	Zaměstnanci	Životní prostředí	Vlastnictví, partnerství	Zákazníci
kultura	vzdělávání a rozvoj	ekologická stopa	právní soulad	kvalita
strategie a plánování	pracovní život	dopad na společnost	riziko a kontinuita	zdraví, bezpečnost
reporting a podvědomí	diverzita a lidská práva	návrh, využití a konec životního cyklu	odpovědné nakupování	odpovědná komunikace
etický kodex	dobrovolnictví	další (například)	další (například)	další (například)

Zdroj: Publikace CSR 2016: *Národní cena za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj*, vlastní úprava

Univerzita Palackého v Olomouci, jako veřejná vzdělávací instituce, se snaží pomocí svých vizí dosáhnout stanovených cílů. Jednou z vizí UP je i postavení Univerzity Palackého ve společnosti její tzv. třetí role. V rámci této role UP cítí povinnost zachovat návaznost v působení instituce univerzitního typu, s tím že bude podporovat vyvážený přístup ke kulturním, duchovním, materiálním, intelektuálním a sociálním potřebám lidské společnosti. Dále bude podporovat udržitelný rozvoj, chránit dědictví pro další generace, vytvářet podmínky pro rozvoj mezinárodních vztahů, pružně reagovat na potřeby společnosti aj. Přístup Univerzity Palackého v Olomouci k oblastem společenské odpovědnosti lze spatřovat v mnoha ohledech. UP v rámci své „třetí role“ poskytuje studentům a zaměstnancům možnost zapojení se do dobrovolnických činností.

4.1.1 Sociální oblast společenské odpovědnosti

Do sociální oblasti společenské odpovědnosti lze z mapy předpokladů NC za CSR zařadit vzdělávání a rozvoj, pracovní život, lidská práva a dobrovolnictví.

Téma **pracovní život** ve formě péče o zaměstnance a zaměstnaneckých benefitů je nedílnou složkou motivace zaměstnanců a vytváření harmonického pracovního prostředí. Tuto složku UP systematicky rozvíjí a buduje sounáležitost zaměstnanců i způsobem nabídky interních a externích benefitů a služeb pro zaměstnance a následně využitím těchto benefitů,

kdy se například jedná o stravenky, stravování v univerzitních menzách, příspěvek na životní a penzijní pojištění, dary k životním a pracovním jubileím, slevy u vybraných partnerů UP. Na UP je uplatňován rovný přístup při obsazování pracovních pozic, tento přístup je realizován i při jejich vzdělávání, odměňování apod. V Dlouhodobém záměru UP je stanoven cíl Restrukturalizace řízení lidských zdrojů, jehož účelem je přilákat a udržet kvalitní zaměstnance, oceňovat excelenci ve všech oblastech činnosti prostřednictvím spravedlivé a opodstatněné odměny, podporovat zapojení zaměstnanců do chodu UP a vytvářet otevřené, tolerantní, soudržné a mezinárodní prostředí. Hlavním nástrojem k řízení lidských zdrojů je Kariérní řád. S tématem pracovní život úzce souvisí i vyváženost pracovního a osobního života zaměstnanců. UP nabízí zaměstnancům možnost aktivního sportovního vyžití v univerzitním účelovém zařízení Akademik sport centru, v aplikačním centru BALUO či možnost využití jazykových kurzů v jazykové škole UPlift nebo Konfuciova institutu, kde mají možnost naučit se čínský jazyk zdarma. UP v rámci tématu **vzdělávání a rozvoj** poskytuje odborný rozvoj zaškolením a zaučením, školením či zvýšení kvalifikace formou studia či jinou formou přípravy k dosažení vyššího nebo jiného stupně vzdělání. Dále poskytuje dobrovolné vzdělání v rámci vzdělávacího modulu „Další vzdělávání pracovníků UP“.

Téma **diverzita a lidská práva** je naplněno prostřednictvím dodržování pravidel ve formě předpisů, norem, interních nařízení. Jakékoliv trestněprávní chování či neetický přístup sebou přináší důsledky, které mohou ohrozit dobré jméno UP nebo její společenské postavení. UP se tomuto snaží předcházet v rámci etického kodexu, v rámci oddělení interního auditu a kontroly. V oblasti **dobrovolnictví** poskytuje UP studentům a zaměstnancům možnost zapojení se do dobrovolnických činností, ať již v rámci Dobrovolnického centra UP, nebo do studentské iniciativy Udržitelný Palacký. UP realizuje společenské činnosti nejen pro studenty a zaměstnance UP, ale i také pro veřejnost, ať již v rámci celoživotního vzdělávání, U3V, poradenských center či pomocí mezinárodního festivalu zaměřeného na populárně-vědecké filmy Academia film Olomouc (AFO), popularizací vědy a vědeckých výsledků v rámci interaktivního muzea vědy Pevnost poznání UP, akce Noc vědců, pořádání popularizačně naučných seminářů či přednášek významných akademiků či vědců.

4.1.2 Ekonomická oblast společenské odpovědnosti

Ekonomická oblast společenské odpovědnosti v sobě v rámci mapy předpokladů NC za CSR zahrnuje tyto témata: strategie a plánování, právní soulad, etický kodex, kvalitu, odpovědná komunikace, reporting a plánování.

Téma **strategie a plánování** je na UP jakožto vzdělávací a výzkumné instituce je zaměřeno na studenty, kteří jsou jejími „zákazníky“ a kterým poskytuje vzdělání. Mezi další zainteresované strany UP patří zaměstnanci a veřejnost. UP poskytuje svému okolí možnost dalšího rozvoje a to pomocí například celoživotního vzdělávání, U3V (Univerzita třetího věku). UP nemá vypracovaný plán společenské odpovědnosti a trvale udržitelného rozvoje. UP v rámci pojetí konceptu CSR a udržitelného rozvoje poskytuje veřejnosti, ale i zaměstnancům či studentům poradenská centra (např. Podpora studentů se specifickými potřebami, Psychologická poradna pro studenty a zaměstnance UP, Profesní poradenství Filozofické fakulty apod.). Právnická fakulta UP (dále jen „PF“ UP) realizuje Studentskou právní poradnu pro osoby, které si z finančních důvodů nemohou dovolit advokáta. Studenti PF UP pod vedením pedagogů a praktikujících právníků řeší reálné případy klientů.

Téma **právní soulad a protikorupční opatření** je na UP ošetřeno legislativními opatřeními a to vnitřními předpisy a vnitřními normami, jež stanovují postupy, které mají zaručit rovný přístup k uchazečům o studium (Řád přijímacího řízení na UP), ke studentům (Studijní a zkušební řád UP), k zaměstnancům (Vnitřní mzdový předpis), k účastníkům celoživotního vzdělávání (Řád celoživotního vzdělávání), k okolí např. prostřednictvím vnitřní normy Zadávání veřejných zakázek atd. Téma **kvalita** je na UP směřováno na její hlavní činnost. Zajištění kvality na UP je tedy směřováno na vzdělávací, tvůrčí, vědecké a výzkumné činnosti. UP v rámci řízení kvality zřídila nové orgány Radu pro vnitřní hodnocení, novou pozici prorektora pro kvalitu, podpůrný orgán Komise pro kvalitu, k čemuž zřídila i nové pracovní pozice. UP požádala o externí evaluaci zahraničními hodnotiteli European University Association (EUA), proběhlo dotazníkové šetření dle metodiky Modelu excelence EFQM, do níž byli zapojeni vrcholový vedoucí pracovníci fakult a RUP, ze kterého vyplynula nedostatečná komunikace a zpětná vazba od zaměstnanců UP. Univerzita Palackého v Olomouci dále požádala Národní akreditační úřad o udělení institucionální akreditace.

Téma **odpovědná komunikace** se UP snaží naplnit prostřednictvím komunikace se svým okolím ve formě seminářů, konferencí, účastí na studentských veletrzích a také pomocí vlastního Oddělení komunikace. Téma **reporting a povědomí** pomocí externí informovanosti o pokroku ve výkonnosti v oblasti udržitelného rozvoje je realizován především v Dlouhodobém záměru UP. Externí i interní podpora informovanosti o problematice udržitelného rozvoje je prováděna pomocí webových stránek UP, Žurnálu UP (online zpravodajství z univerzity), Výroční zprávy UP. Dále povědomí o problematice udržitelného rozvoje je rozšiřováno pomocí studentského spolku Udržitelný Palacký (např. v kampaň Think

Out Of The Bin). Další zvolené téma **etický kodex** je na UP zakotven ve vnitřní normě UP, a to Etický kodex zaměstnanců a studentů.

4.1.3 Environmentální oblast společenské odpovědnosti

Do environmentální oblasti konceptu společenské odpovědnosti byla zahrnuta tři zbývající témata a to kultura a udržitelný rozvoj, ekologické stopy a dopad na společnost.

Téma **kultura** a její udržitelný rozvoj má Univerzita Palackého uveden v Dlouhodobém záměru Univerzity Palackého 2016-2020 v rámci její třetí role. Trvale udržitelný rozvoj je zahrnut do jedné z vizí UP. Téma **ekologické stopy** je na UP zaměřeno na růst cen energií, což je velmi podstatný aspekt infrastruktury. Proto UP podporuje výstavbu pasivních budov univerzity, recyklaci odpadu, využití dešťové vody a efektivního využití pitné vody. UP spolupracuje se spolkem Udržitelný Palacký, který se zaměřen na posílení společenské odpovědnosti a environmentálně příznivého chování na Univerzitě Palackého v Olomouci.

Téma **dopad na společnost** v otázce životního prostředí je na UP realizováno jak v teorii (v rámci uskutečňování studijních programů na Pedagogické a Přírodovědecké fakultě UP zaměřených na ekologii a životní prostředí, tak i v praxi, kdy např. odborníci na životní prostředí UP připravují odborné posudky. Již zmíněná studentská organizace Udržitelný Palacký se snaží o posílení společenské odpovědnosti a environmentálně příznivého chování na UP. Studentský spolek Udržitelný Palacký založil komunitní zahradu Václavka, studentský Freeshop, zorganizoval festival Země na talíři či akci Uklid'me Česko.

4.2 Analýza dotazníkového šetření zaměstnanců Rektorátu Univerzity Palackého v Olomouci

Kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření probíhal v měsíci dubnu 2018 mezi akademickými a ostatními (administrativní personál) pracovníky RUP. Cílem dotazníkového šetření bylo zhodnocení přístupů a vnímání společenské odpovědnosti na Univerzitě Palackého v Olomouci se zaměřením na konkrétní postupy této veřejné vysoké školy a hodnocení těchto postupů ze strany zaměstnanců. Respondenti byli osloveni k vyplnění dotazníku formou e-mailové komunikace.

Dotazník byl koncipován jako anonymní a obsahoval:

- identifikační otázky, které charakterizovaly respondenta (pohlaví, věk, pracovní postavení v rámci RUP),
- uzavřené otázky se třemi (Ano, Ne, Nevím) nebo pěti možnostmi odpovědí (Určitě ano, Asi ano, Nevím, Asi ne, Určitě ne)
- uzavřené otázky s maximálně třemi možnostmi odpovědí,
- škály-otázky, které vyjadřovali postoj respondentů (1 – velmi důležité, 5 – velmi nedůležité).

V následující části čtvrté kapitoly je provedena samotná slovní a grafická analýza dotazníkového šetření.

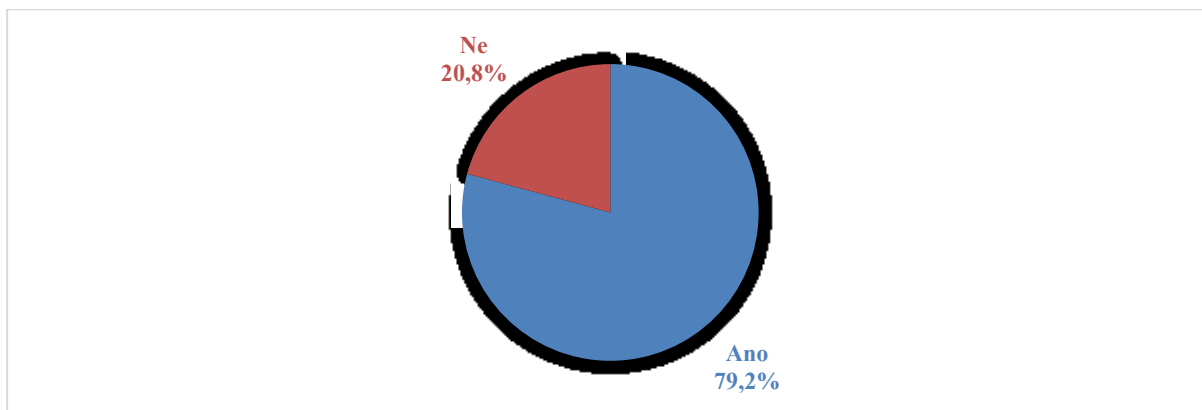
Otázky dotazníkové šetření jsou uvedeny v Příloze č. 2. Respondenti odpovídali celkem na 17 otázek, které byly následně vyhodnoceny. Dotazník byl rozdělen do sedmi tematických okruhů (A-G), které souvisí s realizací konceptu CSR. Z dotazníkového šetření bylo celkem získáno 53 odpovědí, osloveno bylo 166 respondentů, počet vyplněných dotazníků představoval cca 32%. Největší skupinou z řad respondentů byly ženy (62,3%). Respondenti dle věkových kategorií odpovídali nejčastěji ve dvou věkových skupinách a to 18-34 let (41,5%) a 35-51 let (45,3%). V rámci pracovního zařazení byl dotazník ve většině případů (69,8%) vyplněn řadovými zaměstnanci či zaměstnankyněmi RUP. Odpovědi vedoucích zaměstnanců/kyň spolu s vrcholným vedením tvořili necelých 30,2%.

4.2.1 Vnímání společenské odpovědnosti

Blok A: Vnímání společenské odpovědnosti byl v rámci dotazníkového šetření zaměřen na povědomí respondentů o konceptu společenské odpovědnosti v obecné rovině a následně její aplikaci v prostředí UP.

První otázka dotazníkového šetření zněla: **Znáte koncept „společenská odpovědnost organizace“ nebo „společensky odpovědné chování“?** Respondenti odpovídali pouze Ano či Ne.

Obr. 4.2 Dotazníkové šetření otázka č.1 Znáte koncept „společenská odpovědnost organizace“ nebo „společensky odpovědné chování“?

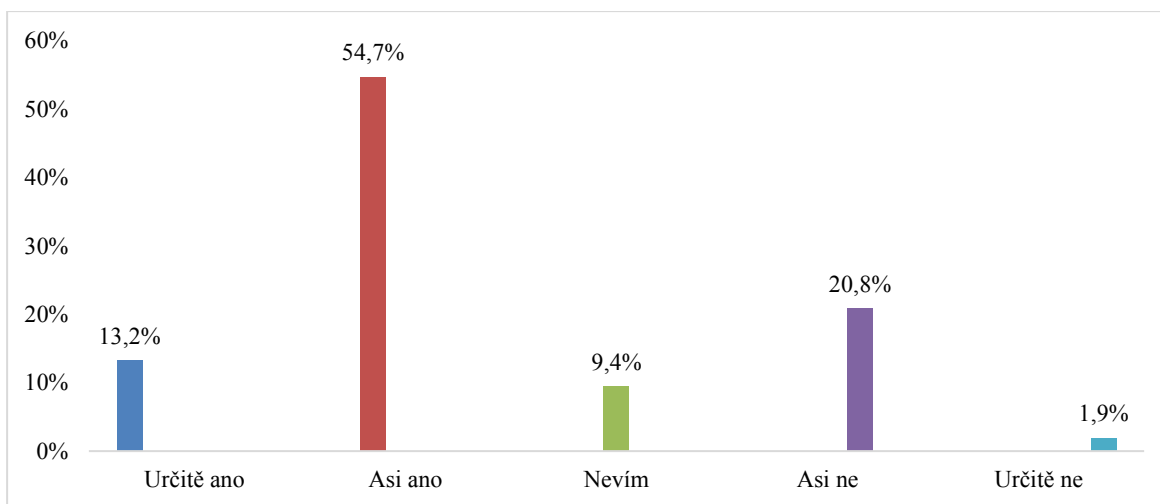


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Téměř většina oslovených respondentů (79,2%) zná koncept společenské odpovědnosti organizace nebo společensky odpovědné chování a s pojmem se již někdy setkala, pouze 20,8 % dotázaných s konceptem společenské odpovědnosti nepřišla do styku.

Druhá otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na rámcové znalosti respondentů v oblastech CSR a zněla: **Máte znalosti v sociálních, ekonomických a environmentálních oblastech společenské odpovědnosti?** Respondenti měli na výběr z pěti možných uzavřených odpovědí.

Obr. 4.3 Dotazníkové šetření otázka č. 2 Máte znalosti v sociálních, ekonomických a environmentálních oblastech společenské odpovědnosti?

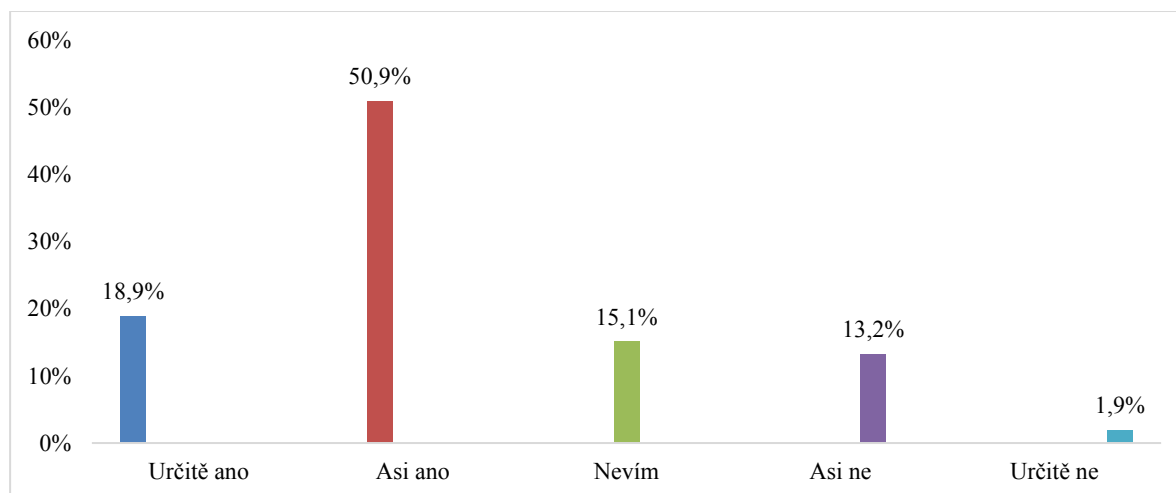


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Více než polovina (54,7%) dotázaných respondentů si myslí, že má dostatečné znalosti v oblastech společenské odpovědnosti, jedna osmina oslovených zaměstnanců je o tom zcela určitě přesvědčena.

Třetí otázka dotazníku se zaměřila na vnímání odpovědnosti UP vůči svým zaměstnancům na RUP. Znění otázky: **Je Univerzita Palackého společensky odpovědná vůči svým zaměstnancům?** Respondenti měli na výběr z pěti možných uzavřených odpovědí.

Obr. 4.4 Dotazníkové šetření otázka č. 3 Je Univerzita Palackého společensky odpovědná vůči svým zaměstnancům?

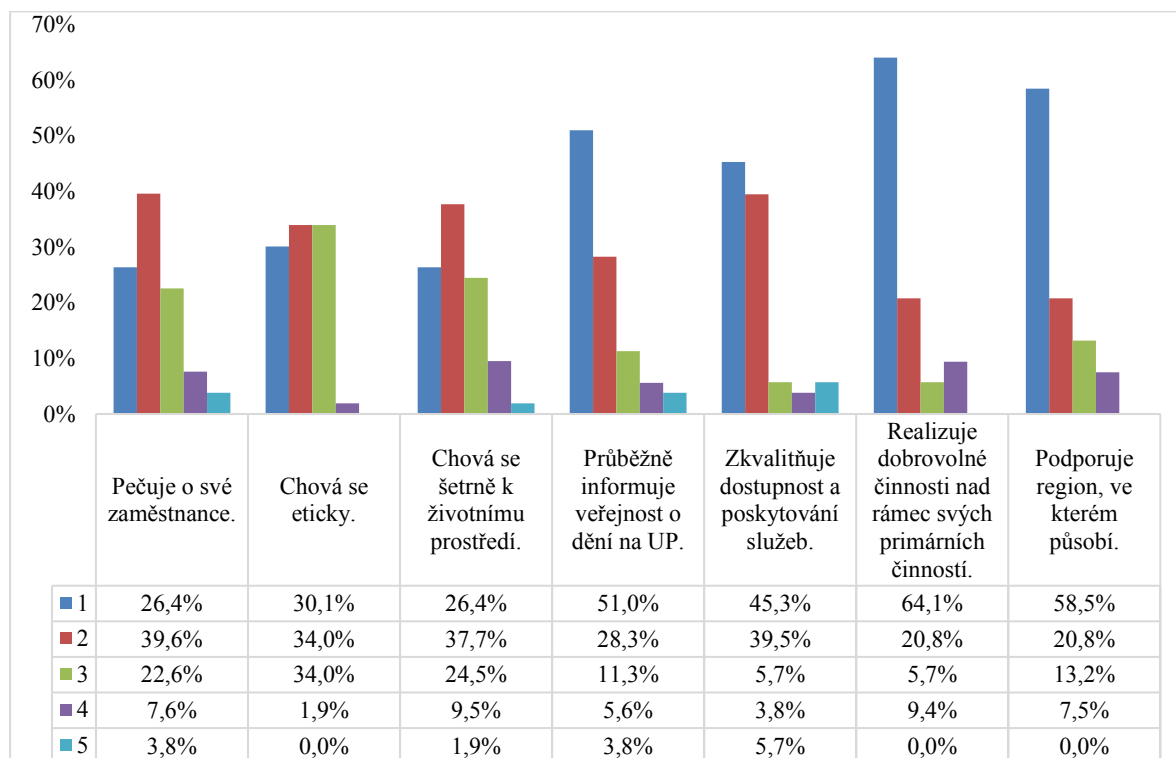


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Mírná polovina dotázaných zaměstnanců vnímá UP jako společensky odpovědnou instituci, téměř 19% je o tom přesvědčena, 15% oslovených nedokáže posoudit společenskou odpovědnost Univerzity Palackého v Olomouci.

Čtvrtá otázka šetření mezi zaměstnanci RUP měla učit, který společensko-odpovědný projev UP lze považovat za klíčový. Otázka zněla: **Která z charakteristik je nejtypičtější projevem společenské odpovědnosti Univerzity Palackého?** Respondenti měli označit odpověď dle škály důležitosti.

Obr. 4.5 Dotazníkové šetření otázka č.4 Která z charakteristik je nejtypičtějším projevem společenské odpovědnosti Univerzity Palackého?

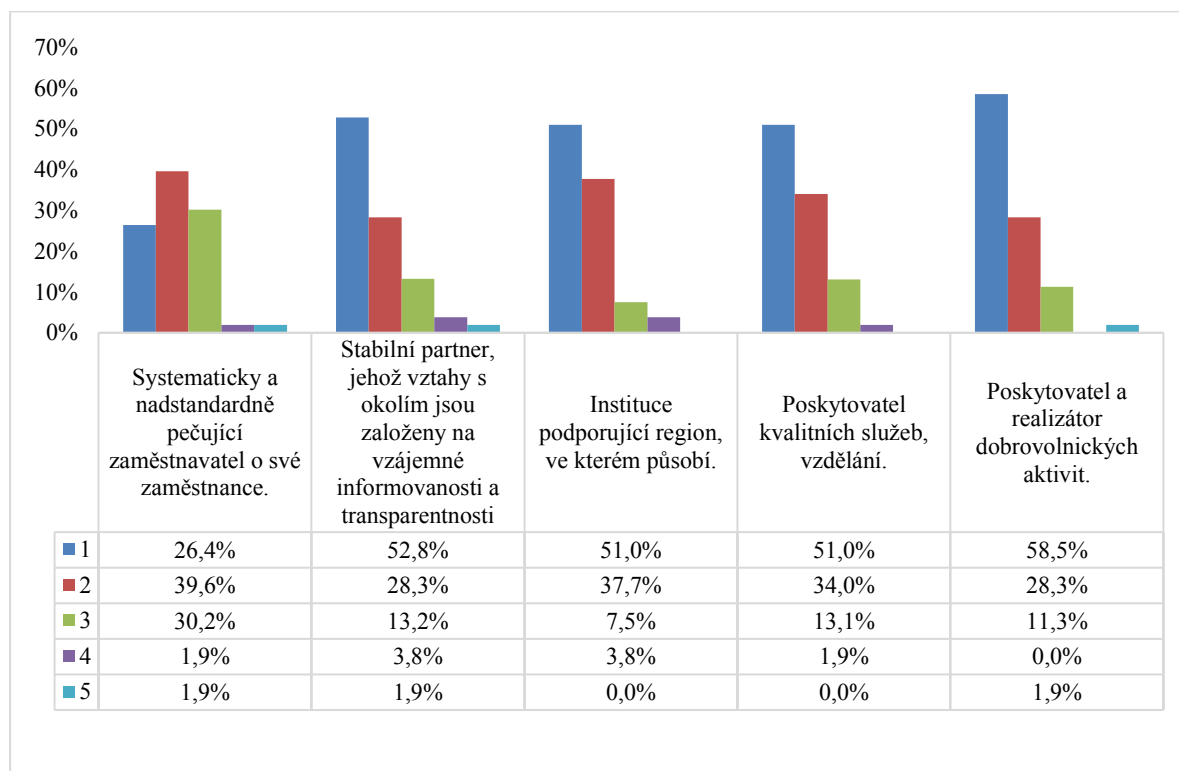


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Oslovení zaměstnanci RUP spatřují značný projev UP v rámci společenské odpovědnosti v dobrovolné činnosti, kterou realizuje nad rámec primárních činností dále v podpoře regionu, ve kterém působí či v průběžném informování veřejnosti o dění na UP a v neposlední řadě v poskytování kvalitních služeb. Respondenti spatřují nejnižší významnost v oblasti životního prostředí a péče o zaměstnance.

Pátá otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na společenskou odpovědnost UP vůči jejímu okolí tj. jak vnímána vnějším okolím při realizaci společensko-odpovědných aktivit. Otázka zněla: **Jak je Univerzita Palackého v Olomouci vnímána svým okolím?** Respondenti měli označit odpověď dle škály významnosti.

Obr. 4.6 Dotazníkové šetření otázka č. 5 Jak je Univerzita Palackého v Olomouci vnímána svým okolím?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

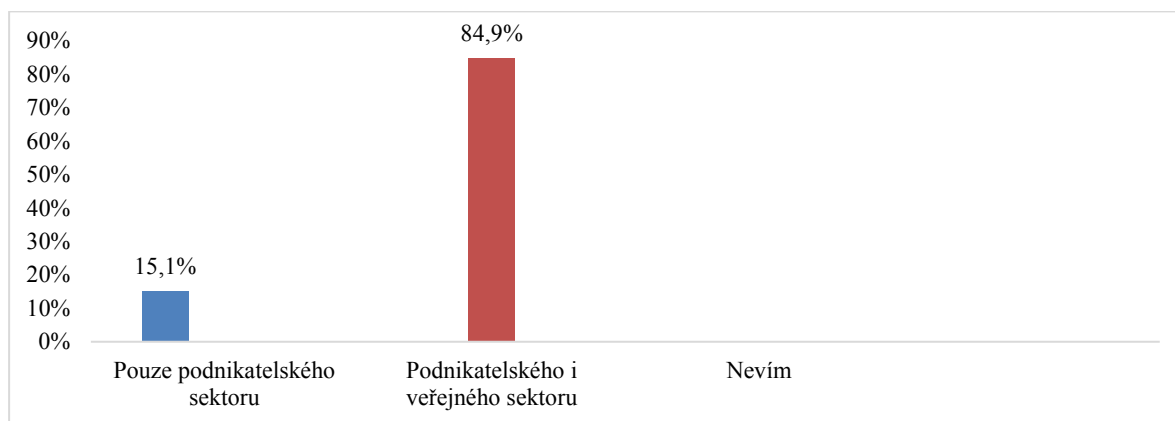
Dle názoru dotázaných je UP vnímána vnějším okolím jako významný poskytovatel a realizátor dobrovolných aktivit, kvalitních služeb a podporovatel regionu či jako stabilní partner, který své vztahy zakládá na vzájemné transparentnosti a informovanosti. Z grafu vyplývá, že UP je svým okolím vnímána jako důležitá instituce, opět pouze v oblasti zaměstnanecké politiky má určité mezery.

4.2.2 Motivy ke společenské odpovědnosti

Blok B: Motivy ke společenské odpovědnosti se dotýkal problematiky důvodů realizace společensky odpovědného chování na UP a zda společensky odpovědné jednání má být výsadou pouze pro jeden sektor.

Šestá otázka dotazníkového šetření byla koncipována do této podoby: **Společensky odpovědné chování by mělo být výsadou pouze podnikatelského sektoru nebo by mělo být součástí i veřejného sektoru?** Respondenti měli na výběr jednu možnost odpovědi.

Obr. 4.7 Dotazníkové šetření otázka č. 6 Společensky odpovědné chování by mělo být výsadou pouze podnikatelského sektoru nebo by mělo být součástí i veřejného sektoru?

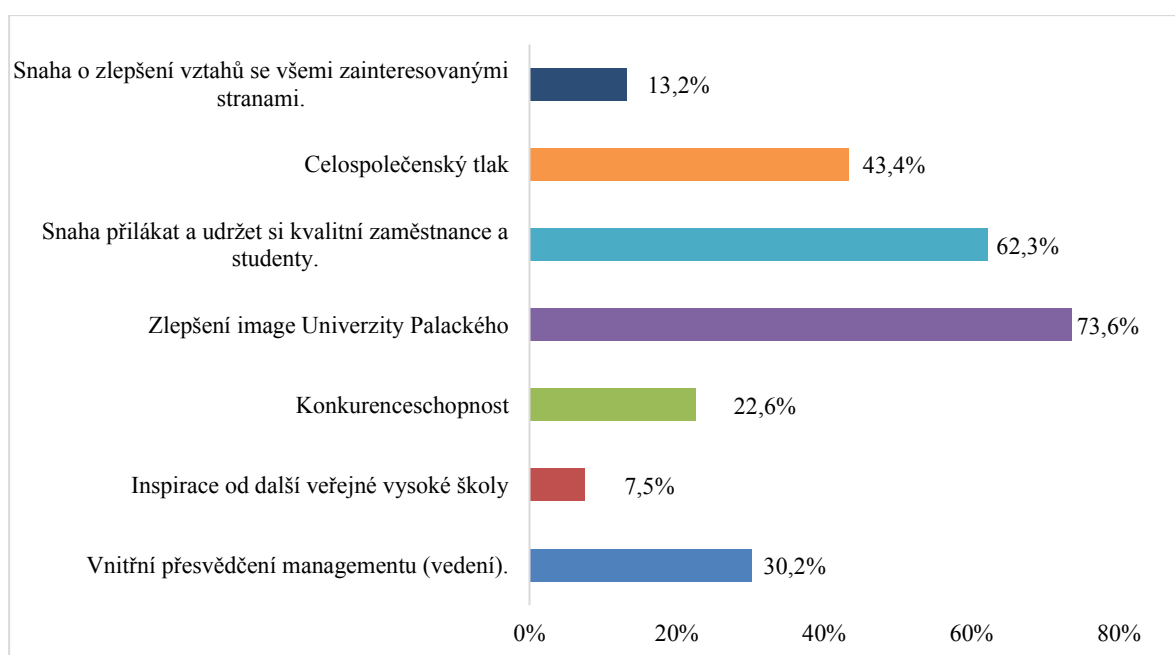


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Více než 80% zaměstnanců Rektorátu Univerzity Palackého v Olomouci se domnívá, že koncept CSR by se neměl týkat pouze podnikatelského sektoru, ale měl by být součástí i veřejného sektoru. Sedmina dotázaných se s tímto názorem neztotožňuje a domnívá se, že společensky odpovědné chování by mělo být součástí pouze soukromého sektoru.

Sedmá otázka byla cílena na zjištění důvodů, které UP motivovaly k odpovědnému chování. Otázka zněla: **Co přimělo Univerzitu Palackého chovat se společensky odpovědně?** Respondenti mohli z nabídky odpovědí vybrat pouze tři.

Obr. 4.8 Dotazníkové šetření otázka č. 7 Co přimělo Univerzitu Palackého chovat se společensky odpovědně?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

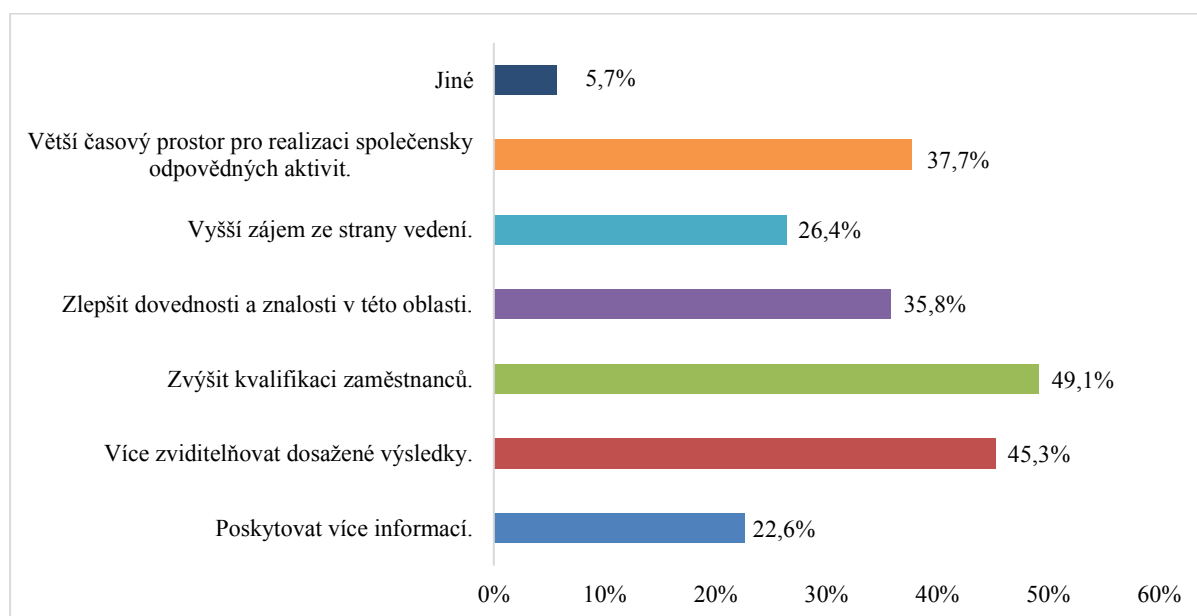
Dle názoru respondentů se Univerzita Palackého chová odpovědně z důvodu zlepšení image, snahy přilákání a udržení si kvalitních zaměstnanců či posílení konkurenceschopnosti. Naopak jako důvod nespátřují inspiraci od jiné vysoké školy.

4.2.3 Bariéry bránící společensky odpovědnému chování

Blok C: Bariéry bránící společensky odpovědnému chování, byl zaměřen na využití rezerv UP a možných změn či aktivit v konceptu společenské odpovědnosti UP.

Osmá otázka dotazníkové šetření byla směřována na využití možných rezerv UP v aplikování společenské odpovědnosti. Znění otázky: **Za jakých podmínek by mohla Univerzita Palackého využít své rezervy v oblasti společenské odpovědnosti?** Respondenti mohli z nabídky odpovědí vybrat pouze tři.

Obr. 4.9 Dotazníkové šetření otázka č. 8 Za jakých podmínek by mohla Univerzita Palackého využít své rezervy v oblasti společenské odpovědnosti?

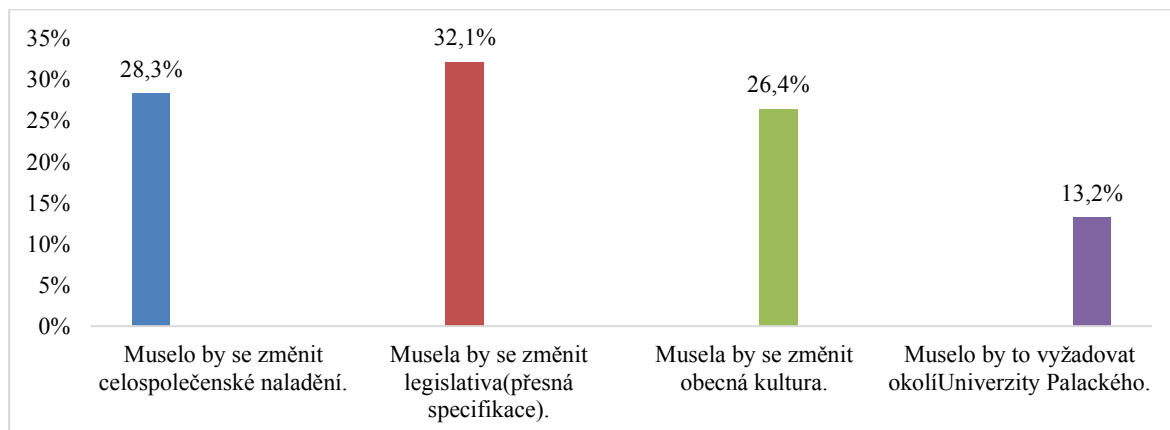


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Dotázaní zaměstnanci vnímají rezervy UP v konceptu CSR především ve čtyřech oblastech a to: ve vyšší kvalifikaci zaměstnanců v této oblasti, ve zviditelňování dosažených výsledků, ve zvýšení časového prostoru pro realizaci odpovědných činností a v nedostatku znalostí o tomto konceptu. Dle osobního názoru respondentů v odpovědi Jiné, shledávají rezervy také v přesné specifikaci CSR.

Devátá otázka směřovala ke zjištění, jaká změna by pomohla UP zvýšit její působení v CSR. Znění otázky: **Co by umožnilo Univerzitě Palackého zvýšit realizaci aktivit v oblasti společenské odpovědnosti?** Respondenti mohli z nabídky odpovědí vybrat pouze 1 odpověď.

Obr. 4.10 Dotazníkové šetření otázka č. 9 Co by umožnilo Univerzitě Palackého zvýšit realizaci aktivit v oblasti společenské odpovědnosti?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

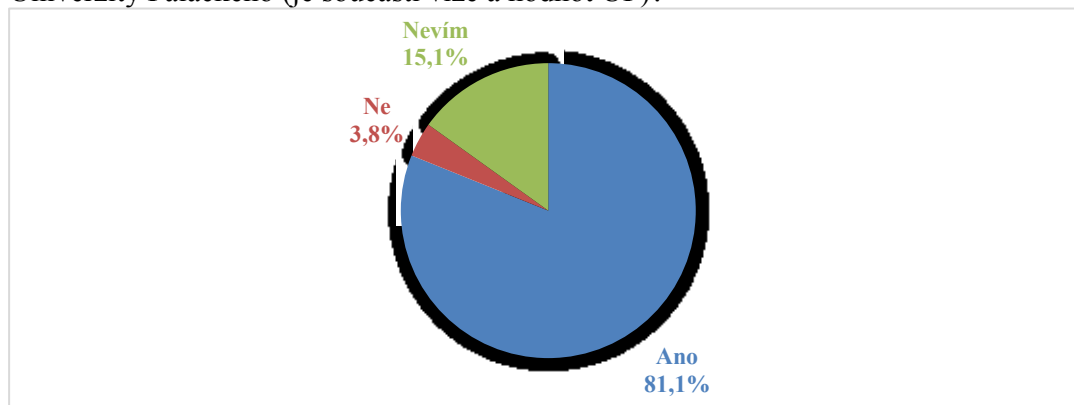
Více než 30% dotázaných respondentů se domnívá, že UP by ke zvýšení společensko-odpovědných aktivit pomohla změna legislativy (tzn. přesná specifikace ve vykonávání společensky odpovědného chování), téměř třetina dotázaných si myslí, že k navýšení odpovědných aktivit je zapotřebí změna v myšlení společnosti a 13,2% respondentů spatřuje pomoc v okolí UP.

4.2.4 Strategie, vize, hodnoty organizace, etický kodex

Blok D: Strategie, vize, hodnoty organizace, etický kodex se soustředil na propojení strategie a vizí či interních dokumentů UP s konceptem CSR.

Desátá otázka dotazníkového šetření zkoumala, zda zaměstnanci RUP mají povědomí o výskytu společenské odpovědnosti v strategii UP, v jejích vizích apod. Otázka zněla: **Je společenská odpovědnost součástí strategie Univerzity Palackého (je součástí vize a hodnot UP)?** Respondenti měli na výběr ze tří možností odpovědí (Ano, Ne, Nevím).

Obr. 4.11 Dotazníkové šetření otázka č. 10 Je společenská odpovědnost součástí strategie Univerzity Palackého (je součástí vize a hodnot UP)?

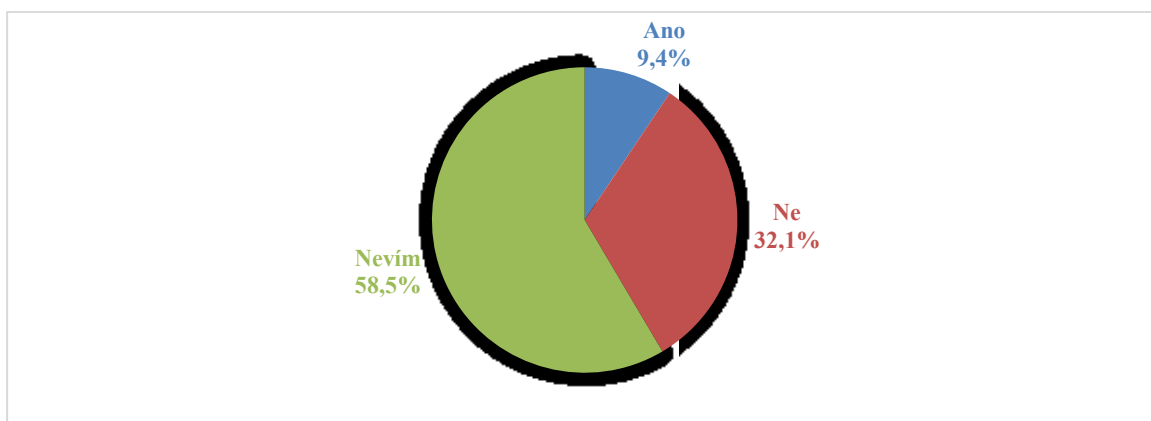


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Více než 81% dotázaných je přesvědčeno, že Univerzita Palackého má koncept společenské odpovědnosti zakomponovaný do vizí, strategických cílů a hodnot. Necelé 4% dotázaných s tímto tvrzením nesouhlasí a 15% nezná odpověď na tuto otázku.

Jedenáctá otázka šetření se dotazovala respondentů na povědomí o strategii UP v rámci konceptu CSR v její písemné podobě. Znění otázky: **Má Univerzita Palackého písemně zpracovanou strategii pro oblast společenské odpovědnosti?** Respondenti měli na výběr ze tří možností odpovědí (Ano, Ne, Nevím).

Obr. 4.12 Dotazníkové šetření otázka č. 11 Má Univerzita Palackého písemně zpracovanou strategii pro oblast společenské odpovědnosti?

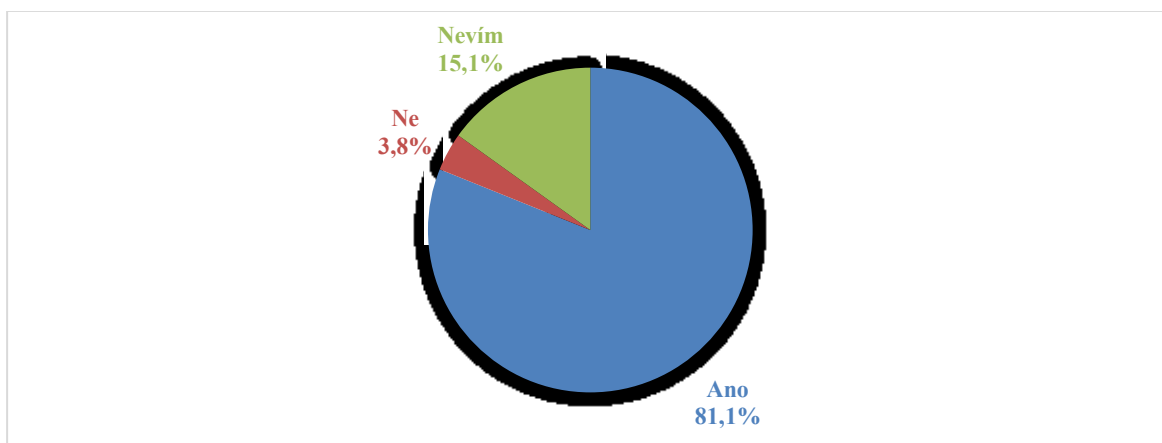


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Z dotazníkového šetření je zřejmé, že téměř 60% dotázaných zaměstnanců RUP neví, zda UP má písemně zpracovanou strategii v tomto směru. Třetina dotázaných se domnívá, že UP nemá strategii s tímto zaměřením.

Dvanáctá otázka dotazníkového šetření zněla: **Má Univerzita Palackého etický kodex?** Respondenti měli na výběr ze tří možností odpovědí (Ano, Ne, Nevím).

Obr. 4.13 Dotazníkové šetření otázka č. 12 Má Univerzita Palackého etický kodex?

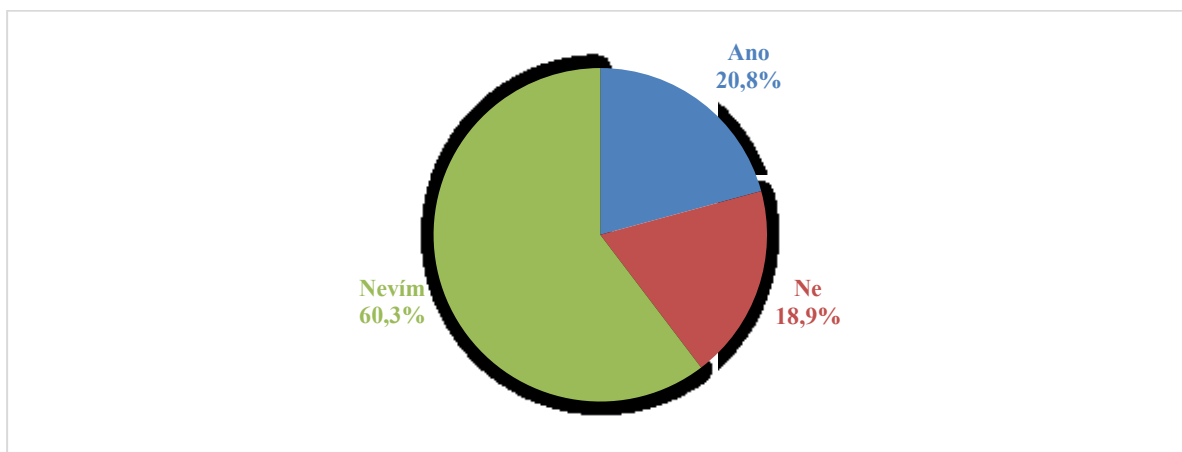


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Více než tři čtvrtiny dotázaných zaměstnanců uvedly, že vědí o etickém kodexu, který má UP ve svých vnitřních normách zaveden, 15% dotázaných nemá povědomí o etickém kodexu na UP.

Třináctá otázka šetření mezi zaměstnanci RUP zněla: **Existuje na Univerzitě Palackého odbor, oddělení nebo pracovník, který se zabývá realizací společenské odpovědnosti?** Respondenti měli na výběr ze tří možností odpovědi (Ano, Ne, Nevím).

Obr. 4.14 Dotazníkové šetření otázka č. 13 Existuje na Univerzitě Palackého odbor, oddělení nebo pracovník, který se zabývá realizací společenské odpovědnosti?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

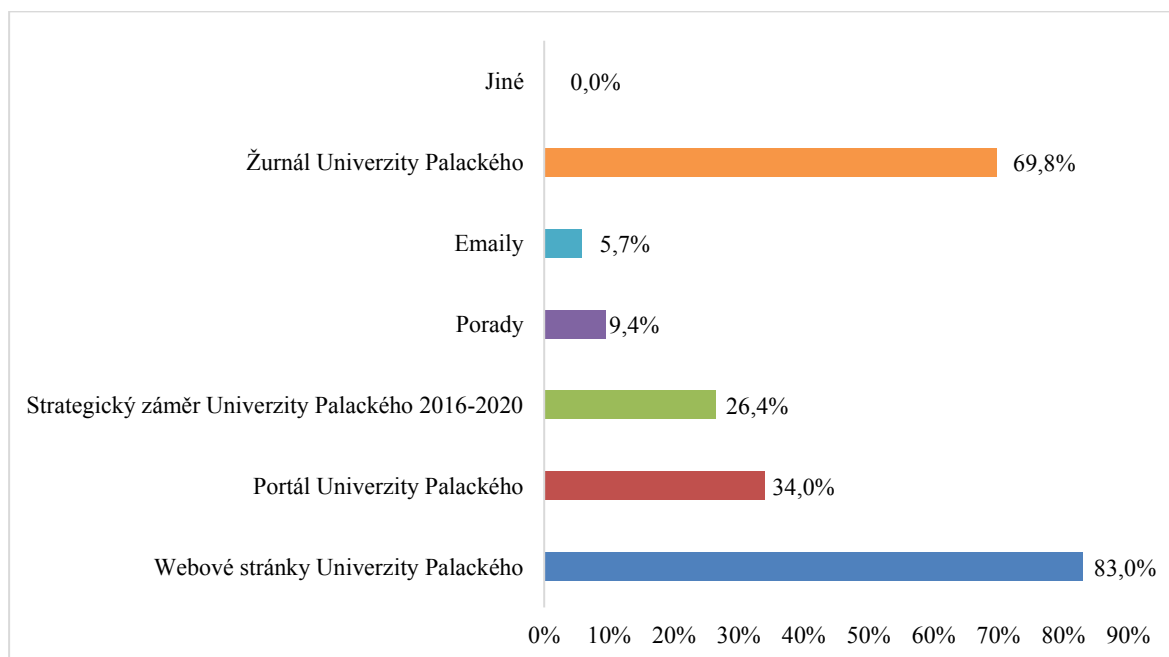
Z výsledků dotazníkové šetření vyplývá, že 60,4% zaměstnanců RUP si není vědoma, zda na UP je zřízen odbor či oddělení, které by se zabývalo (řešilo) tematiku společenské odpovědnosti. Téměř 21% dotázaných se domnívá, že UP má odbor (oddělení, pracovníky) věnující se řešení této tematiky.

4.2.5 Informování o společenské odpovědnosti

Blok E: Informování o společenské odpovědnosti, cílil na přístupy UP ke zveřejňování informací o společensky odpovědných aktivitách svému okolí.

Čtrnáctá otázka měla za cíl zjistit jak UP podává veřejnosti informace o svých společensko-odpovědných aktivitách. Znění otázky: **Jak informuje Univerzita Palackého své okolí o společensky odpovědném chování?** Respondenti mohli z nabídky odpovědí vybrat pouze tři varianty.

Obr. 4.15 Dotazníkové šetření otázka č. 14 Jak informuje Univerzita Palackého své okolí o společensky odpovědném chování?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

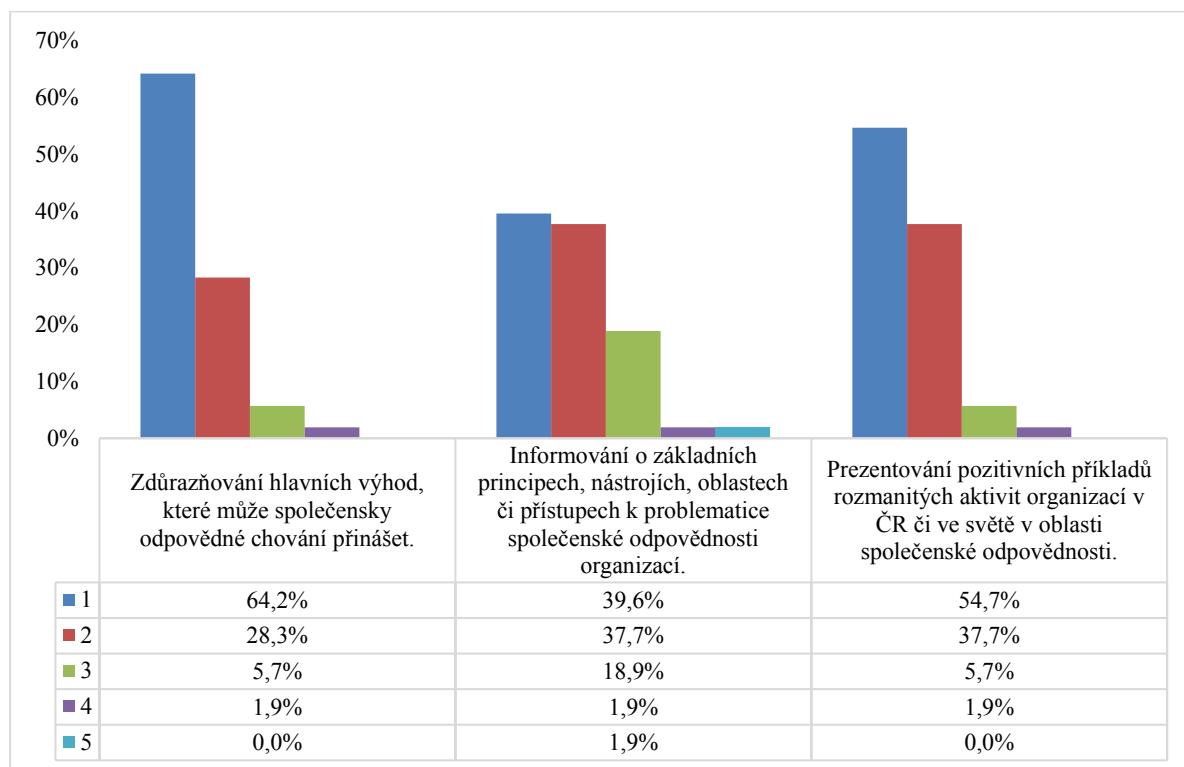
Z odpovědí respondentů je patrné, že Univerzita Palackého v Olomouci využívá mnoho komunikačních kanálů k informování o svých aktivitách v oblasti CSR. Nejčastěji to jsou webové stránky UP, magazín Žurnál UP a informační platformu Portál UP. Naopak nejméně využívaný informační prostředek je emailová komunikace (pouze 5,7%).

4.2.6 Propagace společensky odpovědného chování

Blok F: Propagace společensky odpovědného chování se zaměřil na zefektivnění propagace konceptu CSR na národní úrovni.

Patnáctá otázka šetření byla postavena na názoru zaměstnanců RUP, za jaké pomoci by došlo ke zviditelnění konceptu CSR v České republice. Otázka zněla: **Co by podle Vás přispělo v ČR k lepší propagaci společensky odpovědného chování organizací?** Respondenti měli označit odpověď dle škály významnosti.

Obr. 4.16 Dotazníkové šetření otázka č. 15 Co by podle Vás přispělo v ČR k lepší propagaci společensky odpovědného chování organizací?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

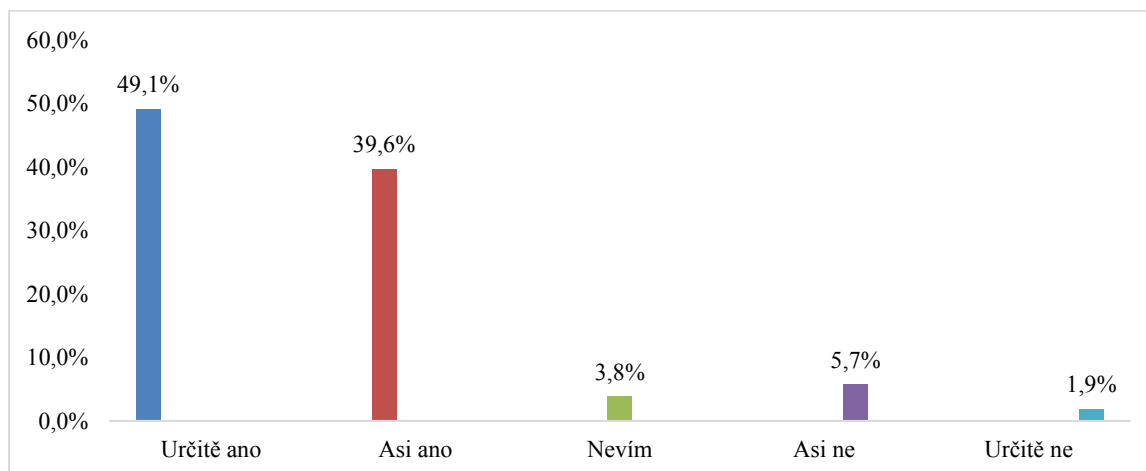
Více než dvě třetiny dotázaných se domnívá, že k větší propagaci konceptu CSR v České republice by přispělo zdůrazňování hlavních výhod, které může organizaci toto chování přinášet. Polovina dotázaných si myslí, že je nutné prezentovat pozitivní příklady rozmanitých aktivit českých či zahraničních organizací v oblasti CSR.

4.2.7 Ocenění společensky odpovědných organizací

Blok G: Ocenění společensky odpovědných organizací hledal propojení důležitosti při získání ocenění za společenskou odpovědnost a jeho dopadu na organizaci.

Šestnáctá otázka zaměstnaneckého šetření na RUP se zabývala důležitostí získání ocenění za společenskou odpovědnost. Znění otázky: **Je důležité, aby veřejné organizace byly za společenskou odpovědnost oceněny? (např. Národní cenou za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj nebo Cenou hejtmana za společenskou odpovědnost)?** Respondenti měli na výběr z pěti možných uzavřených odpovědí (Určitě ano, Asi ano, Nevím, Asi ne, Určitě ne).

Obr. 4.17 Dotazníkové šetření otázka č. 16 Je důležité, aby veřejné organizace byly za společenskou odpovědnost oceněny? (např. Národní cenou za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj nebo Cenou hejtmana za společenskou odpovědnost)?

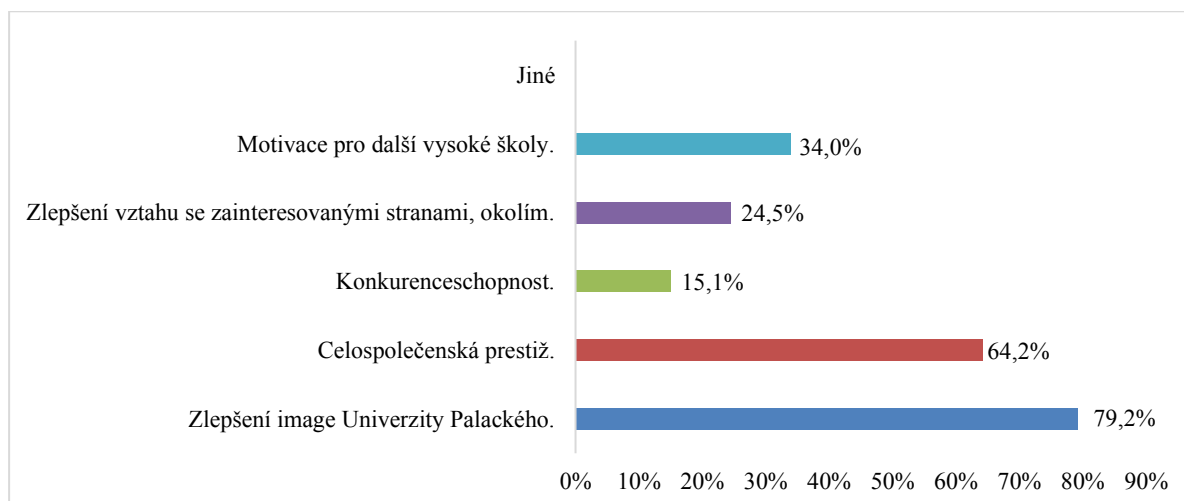


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Necelá polovina oslovených zaměstnanců je přesvědčena, že je důležité, aby organizace veřejného sektoru byly za společensko-odpovědnou činnost oceněny. S tímto názorem nesouhlasí pouze necelých osm procent dotázaných.

Sedmnáctá otázka dotazníkového šetření zněla: **Co by pro Univerzitu Palackého znamenalo, kdyby obdržela ocenění za společenskou odpovědnost?** Respondenti mohli z nabídky odpovědí vybrat pouze tři.

Obr. 4.18 Dotazníkové šetření otázka č. 17 Co by pro Univerzitu Palackého v Olomouci znamenalo, kdyby obdržela ocenění za společenskou odpovědnost?



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Více než 75% dotázaných si myslí, že kdyby UP získala jedno z výše uvedených ocenění, znamenalo by to pro ni zlepšení image a zvýšení celospolečenské prestiže, ale také určitou dávku motivace pro další vysoké školy a z kvalitnějších vztahů se zainteresovanými stranami.

4.3 SWOT analýza Univerzity Palackého v Olomouci v realizaci společenské odpovědnosti

Z výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnanci RUP a z vybraných témat mapy předpokladů NC za CSR byla provedena SWOT analýza zaměřená na realizaci společensko-odpovědných činností UP. Mezi interní faktory SWOT analýzy patří silné a slabé stránky UP, které byly rozděleny do tří oblastí společenské odpovědnosti. Obdobně bylo postupováno při určení koncepce externích faktorů, jež jsou tvořeny příležitostmi a hrozbami UP.

Tab. 4.1 Silné a slabé stránky UP v rámci společenské odpovědnosti

oblast	SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
sociální	<ul style="list-style-type: none"> realizace dobrovolných aktivit v oblasti společenské odpovědnosti vzdělávání zaměstnanců poskytování benefitů zaměstnancům dodržování lidských práv a rovných příležitostí informovanost veřejnosti 	<ul style="list-style-type: none"> nízká úroveň povědomí zaměstnanců RUP v oblasti CSR na UP zpětná vazba od zaměstnanců v rámci CSR nízká interní informovanost o existenci písemného dokumentu o koncepci CSR
ekonomická	<ul style="list-style-type: none"> etický kodex kvalita poskytovaných služeb (vzdělávání) podpora regionu 	<ul style="list-style-type: none"> rozvinutí konceptu CSR více do strategie, vizí UP neexistence povědomí o existenci odboru, oddělení nebo pracovníka, který se zabývá CSR
environmentální	<ul style="list-style-type: none"> snižování ekologický stop využívání obnovitelných zdrojů 	<ul style="list-style-type: none"> nízká priorita v propagaci zapojení UP do environmentální oblasti

Zdroj: Mapa předpokladů NC za CSR; Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ze SWOT analýzy UP v realizaci společensko-odpovědných aktivit vyplývají velmi silné stránky UP, kterými jsou především činnosti zaměřené na oblast **dobrovolnictví**,

podpory regionu, informovanosti veřejnosti o dění na UP, jak vyplynulo z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci RUP. Silné stránky UP lze také spatřit v **zaměstnanecké politice** a to především ve vzdělávání zaměstnanců a v poskytování benefitů ať již v rámci UP nebo přes partnerské organizace. Za výrazné slabé stránky UP dle dotazníkového šetření lze považovat **nízkou míru interní informovanosti**, kterou lze spatřit v nevědomosti zaměstnanců RUP, zda UP má písemný dokument (strategii) v oblasti CSR nebo zda na UP je zřízen odbor (oddělení, pracovník) zabývající se realizací konceptu CSR na UP s tím souvisí i **nedostatečná zpětná vazba od zaměstnanců RUP**.

Tab. 4.2 Příležitosti a hrozby UP v rámci společenské odpovědnosti

oblast	PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
sociální	<ul style="list-style-type: none"> • efektivní přístup UP k zaměstnancům • celospolečenská prestiž • zisk národního ocenění za společensky odpovědné aktivity • zvýšení znalostí zaměstnanců v oblasti CSR • image UP 	<ul style="list-style-type: none"> • nezájem o problematiku CSR ze strany studentů, zaměstnanců • nedostatek zaměstnanců • nedostatek studentů
ekonomická	<ul style="list-style-type: none"> • úprava legislativy (přesná specifikace v oblasti CSR) • prezentace přínosů CSR v tuzemsku i zahraničí • zdůrazňování hlavních výhod • zavedení ISO 26000 	<ul style="list-style-type: none"> • nevyhovující legislativa v oblasti CSR • neexistence dlouhodobé strategie financování vysokého školství
environmentální	<ul style="list-style-type: none"> • navýšení povědomí o šetrném přístupu k životnímu prostředí 	<ul style="list-style-type: none"> • pokles zájmu o ochranu životního prostředí

Zdroj: Mapa předpokladů NC za CSR; Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Širší realizace společensko-odpovědných činností či aktivit může pro UP znamenat příležitosti k navýšení posílení její **image** v rámci tuzemského, ale i zahraničního působení dále získat **uznání a respekt** od společnosti (od zainteresovaných stran UP), národní **ocenění** za aktivní přístup ke společenské odpovědnosti. Dále je to také příležitost v podobě zvýšení kvalifikace či dovedností a znalostí zaměstnanců UP v oblasti CSR a vytvoření dokumentu (strategie), který bude přímo zaměřen na realizaci CSR. Možné hrozby, které by mohly v budoucnu UP způsobit pokles realizace společensko-odpovědných aktivit, lze spatřit v stálém poklesu demografické křivky, která by mohla mít za následek **nedostatek studentů a zaměstnanců**, **neexistence dlouhodobé vládní strategie financování vysokých škol**, **nezájem o problematiku** společenské odpovědnosti mezi studenty a zaměstnanci či **nevyhovující legislativní opatření**.

5 ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá tematikou společenské odpovědnosti organizace, která je v současné době diskutovaným tématem nejen v soukromém, ale i ve veřejném sektoru. Koncept CSR by neměl být realizován pouze za vidinou zisku, ale především v širším kontextu jako dlouhodobý strategický cíl organizace. Těžištěm společenské odpovědnosti jsou její tři základní oblasti-sociální, ekonomická a environmentální.

Cílem diplomové práce bylo zhodnocení přístupů ke společenské odpovědnosti v podmínkách Univerzity Palackého v Olomouci se zaměřením na konkrétní postupy této veřejné vysoké školy a na hodnocení těchto postupů ze strany zaměstnanců Rektorátu Univerzity Palackého v Olomouci. Praktické těžiště obsahu práce je ve čtvrté kapitole, kde na základě komparativní analýzy byly zhodnoceny postupy a hodnocení dosažení společenské odpovědnosti na UP v Olomouci. K dosažení cíle byla ověřována hypotéza *H1: Zaměstnanci Rektorátu Univerzity Palackého se většinou přiklání k názoru, že Univerzita Palackého v Olomouci uplatňuje principy společensky odpovědného chování v praxi.*

V první, teoretické části diplomové práce byla pomocí deskriptivní analýzy a syntézy popsána problematika odpovědnosti v pojetí veřejnoprávních organizací, na kterou plynule navázala metodika a formy hodnocení společenské odpovědnosti. Dále následovala část analytická, jejímž předmětem bylo zhodnocení přístupů ke společenské odpovědnosti veřejnoprávní organizace. Představitelem veřejnoprávní organizace byla zvolena Univerzita Palackého v Olomouci, která byla podrobena hodnocení v dosahování a realizování společensko-odpovědných aktivit. Hodnocení bylo podpořeno dotazníkovým šetřením mezi zaměstnanci RUP, pomocí kterého zaměstnanci RUP odpovídali na sedmáct otázek, které souvisely s tematikou společenské odpovědnosti. Šetření se zúčastnilo celkem 53 zaměstnanců RUP.

Hodnotícím kritériem byla simulace účasti UP v Národní ceně za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj, kde v rámci mapy předpokladů NC za CSR bylo vybráno celkem 13 témat, které bylo možné aplikovat na společensky odpovědné aktivity realizované UP. Zvolená témata byla rozdělena do tří základních oblastí společenské odpovědnosti (sociální, ekonomické a environmentální). Hodnocení se dále opíralo o výsledná data z dotazníkového šetření. Z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci RUP vyplynulo, že UP je ve vztahu k veřejnosti velmi aktivní, nejvyšší podíl společensko-odpovědných činností tvoří dobrovolnictví, podpora regionu a poskytování informací vnějšmu okolí UP. Hypotéza byla

plně potvrzena, oslovení zaměstnanci RUP uvedli, že UP ve sledovaných činnostech podporuje a tedy i uplatňuje principy společensky odpovědného chování v praxi. Uplatnění společensky odpovědných aktivit UP spatřuje 61,4% zaměstnanců RUP v realizaci dobrovolnictví, 58,5% zaměstnanců RUP v podpoře regionu a 51% zaměstnanců RUP v informovanosti veřejnosti. Rezervy odpovědných aktivit spočívaly ve zviditelnění dosažených výsledků či ve zvýšení časového prostoru k realizaci společensky odpovědných aktivit a dále v kvalifikaci zaměstnanců v oblasti CSR

Zaměstnanci RUP dokáží posoudit uplatnění společenské odpovědnosti UP v širším kontextu ve vztahu k okolí, nikoliv její úplnou implementaci v prostředí UP. Zaměstnanci RUP se domnívají, že UP je společensky odpovědná vůči svým zaměstnancům, současně shledávají rezervy v péči o zaměstnance a v nedostatečné interní komunikaci v rámci UP. To vyplývá z odpovědí dotazníkového šetření na otázky č. 3 a č. 4, které se mohou jevit jako protichůdná tvrzení. Otázka č. 3 dotazníkového šetření se dotazuje na postoj UP ke společenské odpovědnosti vůči svým zaměstnancům, avšak otázka č. 4 šetření určuje pořadí míry vnímání projevu UP ve vystupování v rámci společenské odpovědnosti. Z čehož plyne, že zaměstnanci RUP shledávají vyšší angažovanost společenské odpovědnosti UP vůči veřejnosti než vůči zaměstnancům. Doporučením je podniknout kroky ke zlepšení interní komunikaci se zaměstnanci a navýšení povědomí o realizaci konceptu CSR v podmínkách UP.

Výsledkem analytické části byla komplexní SWOT analýza, která v sobě shrnula zjištěné poznatky o silných a slabých stránkách při realizaci společenské odpovědnosti na úrovni UP, navrhla příležitosti pro jejich vylepšení a upozornila na možná nebezpečí, která mohou vzniknout. Ze SWOT analýzy společenské odpovědnosti UP vyplynulo mnoho silných stránek, kterými Univerzita Palackého v Olomouci disponuje. Mezi klíčové oblasti, kterými UP činí společenskou odpovědnost, patří realizování a poskytování dobrovolnických služeb a to v rámci UP nebo v jejím okolí, dále se jedná o podporu regionu, ve kterém působí ať již jako jeden ze stabilních zaměstnavatelů v kraji či poskytovatel a organizátor (spoluorganizátor) mnoho společenských akcí Olomouckého kraje. Příležitostmi UP k naplňování principů konceptu CSR v sociální oblasti je posilování image UP, v ekonomické oblasti je to změna ve specifikaci legislativního rámce konceptu CSR a v neposlední řadě v environmentální oblasti je navýšení povědomí o šetrném přístupu k životnímu prostředí při realizaci konceptu CSR.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura:

FERLIE, Ewan, Laurence E. LYNN a Christopher POLLITT, ed. *The Oxford handbook of public management*. New York: Oxford University Press, 2005. ISBN 0-19-925977-1.

KUNZ, Vilém. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0.

PAVLÍK, Marek a Marek BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5.

PRŮCHA, Petr. *Správní právo: obecná část*. 7., dopl. a aktualiz. vyd. /. V Brně: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4276-6.

STEVENSON, Alexander. *The public sector: managing the unmanageable*. London: Kogan Page, 2013. ISBN 978-0-7494-6777-7.

VRABKOVÁ, Iveta. *Perspektivy řízení kvality ve veřejné správě*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. ISBN 978-80-248-2939-5.

ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

Elektronické dokumenty a ostatní:

BICHTA, Constantina. *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY A ROLE IN GOVERNMENT POLICY AND REGULATION?* ,2003[online]. [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: http://www.bath.ac.uk/management/cr/pubpdf/Research_Reports/16_Bichta.pdf

International Organization for Standardization: *ISO 26000* [online]. [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

Ministerstvo průmyslu a obchodu: *Směrnice OECD pro nadnárodní podniky* [online]. [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/narodni-kontakt-ni-misto/smernice/smernice-oecd-pro-nadnarodni-podniky--223693/>

Národní informační portál o CSR: *CSR v ČR* [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: <http://narodniportal.cz/csr-v-cr/>

Národní informační portál o CSR: *NAP CSR* [online]. 2015 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <http://narodniportal.cz/wp-content/uploads/2016/01/Aktualizovan%C3%BD-NAP-CSR-schv%C3%A1len%C3%BD-Vl%C3%A1dou-%C4%8CR.pdf>

Národní politika jakosti: *Cena hejtmána za společenskou odpovědnost* [online]. [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <http://www.npj.cz/cena-hejtmána-za-společenskou-odpovědnost#scroll>

Národní politika jakosti: *Národní cena České republiky za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj* [online]. 2016. [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: http://www.npj.cz/images/vite_ze/soubory/Publikace_NC_2016.pdf

Národní politika jakosti: *Národní cena za CSR a udržitelný rozvoj* [online]. [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <http://www.npj.cz/narodni-cena-za-csr-a-udrzitelny-rozvoj#scroll>

Národní politika jakosti: *Průručka CSR pro veřejnou správu aneb jak se chovat společensky odpovědně*, 2016[online] [cit. 2018-03-03]. ISBN 978-80-02-02702-7. Dostupné z: <http://www.npj.cz/publikace/prirucka/pdf>

Social Accountability International: *SA8000® Standard* [online]. [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1689>

Společenská odpovědnost firem: *ISO 26000* [online]. [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/iso-26000-spolecenska-odpovednost-firem>

SEZNAM ZKRATEK

C2S Committed to Sustainability (Závazek k udržitelnosti)

CAF Common Assessment Framework

CSR Corporate Social Responsibility

ČR Česká republika

EFQM European Foundation for Quality Management

EU Evropská unie

EUA European University Association

GRI Global Reporting Initiative

ILO Mezinárodní organizace práce

ISO Mezinárodní organizace pro normalizaci

MPO Ministerstvo průmyslu a obchodu

NAP Národní akční plán

NAÚ Národní akreditační úřad

NC Národní cena

NKM Národní kontaktní místo

NPJ Národní politika jakosti (kvality)

OECD Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

ORP obec s rozšířenou působností

OSN Organizace spojených národů

PDCA Plan-Do-Check-Act (naplánuj-proved'-ověř-jednej)

RUP Rektorát Univerzity Palackého v Olomouci

SAI Social Accountability International

SOK Sdružení pro oceňování kvality

U3V Univerzita třetího věku

UP Univerzita Palackého v Olomouci

SEZNAM GRAFŮ

Obr. 2.1 Schéma společenské odpovědnosti	9
Obr. 2.2 Schéma vertikální odpovědnosti	15
Obr. 2.3 Schéma horizontální odpovědnosti	16
Obr. 2.4 Oblasti společenské odpovědnosti	19
Obr. 3.1 Mapa předpokladů organizace dle Národní ceny za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj.....	26
Obr. 4.1 Vybraná témata mapy předpokladů NC za CSR v aplikaci UP	33
Obr. 4.2 Dotazníkové šetření otázka č.1 Znáte koncept „společenská odpovědnost organizace“ nebo „společensky odpovědné chování“?	38
Obr. 4.3 Dotazníkové šetření otázka č. 2 Máte znalosti v sociálních, ekonomických a environmentálních oblastech společenské odpovědnosti?	38
Obr. 4.4 Dotazníkové šetření otázka č. 3 Je Univerzita Palackého společensky odpovědná vůči svým zaměstnancům?.....	39
Obr. 4.5 Dotazníkové šetření otázka č.4 Která z charakteristik je nejtypičtějším projevem společenské odpovědnosti Univerzity Palackého?	40
Obr. 4.6 Dotazníkové šetření otázka č. 5 Jak je Univerzita Palackého v Olomouci vnímána svým okolím?	41
Obr. 4.7 Dotazníkové šetření otázka č. 6 Společensky odpovědné chování by mělo být výsadou pouze podnikatelského sektoru nebo by mělo být součástí i veřejného sektoru?	42
Obr. 4.8 Dotazníkové šetření otázka č. 7 Co přimělo Univerzitu Palackého chovat se společensky odpovědně?	42
Obr. 4.9 Dotazníkové šetření otázka č. 8 Za jakých podmínek by mohla Univerzita Palackého využít své rezervy v oblasti společenské odpovědnosti?	43
Obr. 4.10 Dotazníkové šetření otázka č. 9 Co by umožnilo Univerzitě Palackého zvýšit realizaci aktivit v oblasti společenské odpovědnosti?	44
Obr. 4.11 Dotazníkové šetření otázka č. 10 Je společenská odpovědnost součástí strategie Univerzity Palackého (je součástí vize a hodnot UP)?	44
Obr. 4.12 Dotazníkové šetření otázka č. 11 Má Univerzita Palackého písemně zpracovanou strategii pro oblast společenské odpovědnosti?	45
Obr. 4.13 Dotazníkové šetření otázka č. 12 Má Univerzita Palackého etický kodex?	45

Obr. 4.14 Dotazníkové šetření otázka č. 13 Existuje na Univerzitě Palackého odbor, oddělení nebo pracovník, který se zabývá realizací společenské odpovědnosti?	46
Obr. 4.15 Dotazníkové šetření otázka č. 14 Jak informuje Univerzita Palackého své okolí o společensky odpovědném chování?	47
Obr. 4.16 Dotazníkové šetření otázka č. 15 Co by podle Vás přispělo v ČR k lepší propagaci společensky odpovědného chování organizací?	48
Obr. 4.17 Dotazníkové šetření otázka č. 16 Je důležité, aby veřejné organizace byly za společenskou odpovědnost oceněny? (např. Národní cenou za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj nebo Cenou hejtmana za společenskou odpovědnost)?	49
Obr. 4.18 Dotazníkové šetření otázka č. 17 Co by pro Univerzitu Palackého v Olomouci znamenalo, kdyby obdržela ocenění za společenskou odpovědnost?	49

SEZNAM TABULEK

Tab. 3.1 Přehled bodů v Národní ceně za CSR a udržitelný rozvoj.....	29
Tab. 3.2 Cena hejtmana kraje za společenskou odpovědnost 2016 - výsledky	30
Tab. 4.2 Silné a slabé stránky UP v rámci společenské odpovědnosti.....	50
Tab. 4.3 Příležitosti a hrozby UP v rámci společenské odpovědnosti	51

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 24.4.2018

.....


jméno a příjmení studentky

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Mapa předpokladů Univerzity Palackého v Olomouci

Příloha č. 2 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci Rektorátu Univerzity Palackého
v Olomouci

Příloha č. 1 Mapa předpokladů Univerzity Palackého v Olomouci

ref.	téma	přístup	dostupné důkazy	vlastník
téma: MANAGEMENT				
1.	Kultura: Jak je trvale udržitelný rozvoj zahrnut v kultuře (vize, mise, hodnoty)	Udržitelný rozvoje uveden v Dlouhodobém záměru UP v rámci její třetí role. Trvale udržitelný rozvoj je také jedním z strategický cílů UP.	Dlouhodobý záměr Univerzity Palackého v Olomouci na období 2016–2020	
2.	Strategie a plánování: Jak berou strategie a plány společenské odpovědnosti a trvale udržitelného rozvoje v úvahu potřeby zainteresovaných stran? Jak se strategie a vypracovaný plán společenské odpovědnosti a trvale udržitelného rozvoje zaměřují na „ty správné věci“?	Mezi zainteresované strany UP patří: studenti, veřejnost, zaměstnanci. UP poskytuje svému možnost dalšího rozvoje a to pomocí například Celoživotního vzdělávání, U3V (Univerzita třetího věku). UP nemá vypracovaný plán společenské odpovědnosti a trvale udržitelného rozvoje, ale koncept CSR a trvale udržitelného rozvoje je uveden V Dlouhodobém záměru UP. UP v rámci CSR poskytuje veřejnosti, ale i zaměstnancům či studentů poradenská centra.		
3.	Reporting a povědomí: Jak je externě informováno o pokroku ve výkonnosti v oblasti udržitelného rozvoje? Jak je externě i interně podporováno povědomí o problematice udržitelného rozvoje?	Především v Dlouhodobém záměru UP. Externí i interní informování pomocí webových stránek UP, Žurnál UP, Výroční zprávy Povědomí o problematice udržitelného rozvoje je realizováno pomocí studentského spolku Udržitelný Palacký.	Žurnál UP Webové stránky	

4.	Etický kodex	UP má etický kodex zaměstnanců a studentů.	Etický kodex zaměstnanců a studentů Univerzity Palackého v Olomouci	
téma: ZAMĚSTNANCI				
5.	Pracovní život: Jak organizace vytváří pozitivní „pracovní život“ včetně pracovních podmínek, zdraví, bezpečnosti?	Péče o zaměstnance a zaměstnanecké benefity jsou nedílnou složkou motivace zaměstnanců a vytváření harmonického pracovního prostředí. Tuto složku bude UP systematicky rozvíjet a budovat sounáležitost zaměstnanců i způsobem nabídky benefitů a služeb pro zaměstnance a následně využitím těchto benefitů.	Dlouhodobý záměr UP Kolektivní smlouva	
6.	Vzdělávání a rozvoj: Jak organizace zaměstnancům zajišťuje vzdělávání a rozvoj?	UP poskytuje vzdělávací kurzy zaměstnancům v rámci jejich pracovní pozice, ale také v rámci vzdělávacího modulu „Další vzdělávání pracovníků UP“.		
7.	Diverzita a lidská práva: Jak organizace zajišťuje respekt k diverzitě a k lidským právům?	Dodržování pravidel ve formě předpisů, norem, interních nařízení.		
8.	Dobrovolnictví	V oblasti dobrovolnictví poskytuje UP studentům a zaměstnancům možnost zapojení se do dobrovolnických činností, ať již v rámci Dobrovolnického centra UP, nebo do studentské iniciativy Udržitelný Palacký.		
téma: ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ				

9.	Ekologická stopa: Jak organizace spravuje a omezuje „ekologickou stopu“, jako je spotřeba vody, energie a materiálu?	Výstavba pasivních budov univerzity, recyklaci odpadu, využití dešťové vody a efektivnímu využití pitné vody.		
10.	Dopad na společnost: Jak organizace spravuje „dopad na společnost“, jako jsou pozitivní přínosy a negativní dopady?	V otázce životního prostředí je na UP realizováno jak v teorii (v rámci uskutečňování studijních programů na Pedagogické a Přírodovědecké fakultě UP zaměřených na ekologii a životní prostředí, tak i v praxi, kdy např. odborníci na životní prostředí UP připravují odborné posudky.		
11.	Návrh, využití a konec životního cyklu: Jak organizace u svých produktů nebo služeb integruje trvale udržitelný rozvoje do procesu „návrhu, využití a konec životního cyklu“?	Nebylo aplikováno na UP		
12.	Další:			
téma: VLASTNICTVÍ/PARTNERSTVÍ				
13.	Právní soulad a protikorupční opatření: Jak řídicí struktury organizace zajišťují soulad se zákony a předpisy a dodržování protikorupčních standardů?	Právní soulad na UP je ošetřen legislativními opatřeními a to vnitřními předpisy a vnitřními normami, jež stanovují postupy, které mají zaručit rovný přístup k uchazečům o studium, ke studentům, k zaměstnancům k účastníkům celoživotního vzdělávání k okolí např. prostřednictvím vnitřní normy.	Řád přijímacího řízení na UP „Studijní a zkušební řád UP, Vnitřní mzdový předpis, Řád celoživotního vzdělávání	
14.	Riziko a kontinuita:	Nebylo aplikováno na UP		

	Jak organizace identifikovala klíčová rizika a jaké přijala iniciativy k zajištění kontinuity organizace?			
15.	Odpovědné nakupování: Jak organizace zajišťuje dodržování odpovědných praktik při procesu nakupování?	Nebylo aplikováno na UP		
téma: ZÁKAZNÍCI				
16.	Kvalita: Jak organizace zajišťuje kvalitu svých produktů nebo služeb?	UP poskytuje především služby, a to vzdělávací. V rámci UP je zřízena Rada pro vnitřní hodnocení, Komise pro kvalitu, referentská místa.		
17.	Zdraví, bezpečnost a bezpečí: Jak organizace zajišťuje, že její produkty nebo služby jsou zdravotně nezávadné a bezpečné?	Nebylo aplikováno na UP		
18.	Odpovědná komunikace: Jak organizace zajišťuje, aby komunikovala odpovědným způsobem.	UP se snaží komunikovat okolím ve formě seminářů, konferencí, účastí na studentských veletrzích a také pomocí vlastního Oddělení komunikace.		

Příloha č. 2 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci Rektorátu Univerzity Palackého v Olomouci

Dotazníkové šetření v podmínkách veřejné vysoké školy Univerzity Palackého v Olomouci v oblasti

společenské odpovědnosti organizace

Vážení respondenti,

ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku. Jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia na Ekonomické fakultě VŠB-TU Ostrava a tento dotazník bude sloužit jako podklad pro vypracování praktické části mé diplomové práce. Dotazník je zcela anonymní a získaná data budou použita k hodnocení vnímání konceptu společenské odpovědnosti mezi pracovníky Rektorátu Univerzity Palackého. Získaná data budou použita nejen pro účely mé diplomové práce, ale také budou sloužit pro potřeby Univerzity Palackého.

Cílem dotazníkového šetření je zhodnocení přístupů a vnímání společenské odpovědnosti na Univerzitě Palackého v Olomouci se zaměřením na konkrétní postupy této veřejné vysoké školy a hodnocení těchto postupů ze strany zaměstnanců a vedení.

Za Váš čas a vyplnění tohoto dotazníku Vám předem děkuji.

Bc. Aneta Smitková

Koncept společenské odpovědnost organizace (Corporate Social Responsibility) zkratka CSR, lze chápat jako **dobrovolný** závazek organizace, která při svém rozhodování bere v úvahu potřeby jejího vnitřního a vnějšího prostředí ve třech pilířích – **sociální**(dobrovolnictví, lidská práva), **ekonomický** (etický kodex, transparentnost) a **environmentální** (obnovitelné zdroje, úspora energií). Jedná se o aktivity organizace jdoucí nejen nad rámec zákonných, ale i etických a společenských očekávání. Pojem v sobě zahrnuje společensky odpovědné aktivity, angažovanost vůči svému okolí, realizaci veřejně prospěšných projektů.

Údaje o respondentovi:

- Žena
- Muž

Věkové kategorie

- 18-34let
- 35-51let
- 52 a více

Pracovní pozice

- Zaměstnanec/kyně
- Vedoucí zaměstnanec/kyně
- Vrcholné vedení

A. Vnímání společenské odpovědnosti

1. Znáte koncept „společenská odpovědnost organizace“ nebo „společensky odpovědné chování“?
 - Ano
 - Ne
2. Máte znalosti v sociálních, ekonomických a environmentálních oblastech společenské odpovědnosti?
 - Určitě ano
 - Asi ano
 - Nevím
 - Asi ne
 - Určitě ne
3. Je Univerzita Palackého v Olomouci společensky odpovědná vůči svým zaměstnancům?
 - Určitě ano
 - Asi ano
 - Nevím
 - Asi ne
 - Určitě ne
4. Která z charakteristik je nejtypičtějším projevem společenské odpovědnosti Univerzity Palackého? (1 -velmi důležité, 5 – velmi nedůležité) Vaši odpověď prosím zaznačte do správného pole.
 - Pečuje o své zaměstnance.
 - Chová se eticky.
 - Chová se šetrně k životnímu prostředí.
 - Průběžně informuje veřejnost o dění na UP.
 - Zkvalitňuje dostupnost a poskytování služeb.
 - Realizuje dobrovolné činnosti nad rámec svých primárních činností.
 - Podporuje region, ve kterém působí.
5. Jak je Univerzita Palackého vnímána svým okolím? (1 – velmi důležité, 5 – velmi nedůležité) Vaši odpověď prosím zaznačte do správného pole.
 - Systematicky a nadstandardně pečující zaměstnavatel o své zaměstnance.
 - Stabilní partner, jehož vztahy s okolím jsou založeny na vzájemné informovanosti a transparentnosti.
 - Instituce podporující region, ve kterém působí.
 - Poskytovatel kvalitních služeb, vzdělání.
 - Poskytovatel a realizátor dobrovolnických aktivit.

B. Motivy ke společensky odpovědnému chování

6. Společensky odpovědné chování mělo být výsadou pouze podnikatelského sektoru nebo by mělo být součástí i veřejného sektoru?
- Pouze podnikatelského sektoru.
 - Podnikatelského i veřejného sektoru.
 - Nevím.
 - Jiné, uveďte
7. Co přimělo Univerzitu Palackého chovat se společensky odpovědně? (Vyberte nejméně tři položky) (Vyberte max. 3 možnosti)
- Vnitřní přesvědčení managementu (vedení).
 - Inspirace od další veřejné vysoké školy.
 - Konkurenceschopnost.
 - Zlepšení image Univerzity Palackého.
 - Snaha přilákat a udržet si kvalitní zaměstnance a studenty
 - Celospolečenský tlak.
 - Snaha o zlepšení vztahů se všemi zainteresovanými skupinami.
 - jiné

C. Bariéry bránící společensky odpovědnému chování

8. Za jakých podmínek by mohla Univerzita Palackého využít své rezervy v oblasti společenské odpovědnosti?(Vyberte max. 3 možnosti)
- Poskytovat více informací.
 - Více zviditelňovat dosažené výsledky.
 - Zvýšit kvalifikaci zaměstnanců.
 - Zlepšit dovednosti a znalosti v této oblasti.
 - Vyšší zájem ze strany vedení.
 - Větší časový prostor pro realizaci společensky odpovědných aktivit.
 - Jiné,
9. Co by umožnilo Univerzitě Palackého zvýšit realizaci aktivit v oblasti společenské odpovědnosti?
- Muselo by změnit společenské naladění.
 - Musela by se změnit legislativa (přesná specifikace).
 - Musela by se změnit obecná kultura.
 - Muselo by to vyžadovat okolí Univerzity Palackého.
 - Jiné, případně uveďte

D. Strategie, vize, hodnoty organizace, etický kodex

10. Je společenská odpovědnost součástí strategie Univerzity Palackého (je součástí vize a hodnot UP)?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
11. Má Univerzita Palackého písemně zpracovanou strategii pro oblast společenské odpovědnosti?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
12. Má Univerzita Palackého etický kodex?
- Ano

- Ne
 - Nevím
13. Existuje na Univerzitě Palackého odbor, oddělení nebo pracovník, který se zabývá realizací společenské odpovědnosti?
- Ano
 - Ne
 - Nevím

E. Informování o společenské odpovědnosti

14. Jak informuje Univerzita Palackého své okolí o společensky odpovědném chování? (Vyberte max. 3 možnosti)
- Webové stránky Univerzity Palackého.
 - Portál Univerzity Palackého.
 - Strategický záměr Univerzity Palackého 2016-2020
 - Porady.
 - Emaily.
 - Žurnál Univerzity Palackého.
 - jiné-uveďte

F. Propagace společensky odpovědného chování

15. Co by podle Vás přispělo v ČR k lepší propagaci společensky odpovědného chování organizací? (1 – velmi důležité, 5 – velmi nedůležité) Vaši odpověď prosím zaznačte do správného pole.
- Zdůrazňování hlavních výhod, které může společensky odpovědné chování přinášet
 - Informování o základních principech, nástrojích, oblastech či přístupech k problematice společenské odpovědnosti organizací
 - Prezentování pozitivních příkladů rozmanitých aktivit organizací v ČR či ve světě v oblasti společenské odpovědnosti
 - Jiné-případně uveďte

G. Ocenění společensky odpovědných organizací

16. Je důležité, aby veřejné organizace byly za společenskou odpovědnost veřejně oceněny? (např. Národní cenou za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj nebo Cenou hejtmana za společenskou odpovědnost)?
- Určitě ano
 - Asi ano
 - Nevím
 - Asi ne
 - Určitě ne
17. Co by pro Univerzitu Palackého znamenalo, kdyby obdržela ocenění za společenskou odpovědnost? (Vyberte max. 3 možnosti)
- Zlepšení image Univerzity Palackého.
 - Celospolečenská prestiž.
 - Konkurenceschopnost.
 - Zlepšení vztahu se zainteresovanými stranami, s okolím
 - Motivace pro další vysoké školy.
 - Jiné, uveďte